

# IDEABOOTH

Konsepti virtuaalisesta  
ideointi ja työskentelytilasta

TEKIJÄ: Maris Tammi  
Teollinen Muotoilu

Koulutusala Kulttuuriala	
Koulutusohjelma Muotoilun koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Maris Tammis	
Työn nimi Ideabooth, konsepti virtuaalisesta ideointi ja työskentelytilasta	
Päiväys 1.5.2013	Sivumäärä/Liitteet 34
Ohjaaja(t) Antti Kares, Juha Miettinen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t)	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyö käsittelee idean konseptointia, jonka tarkoituksena on parantaa monialaista työskentelyä ja kehittää yksilön ammatillista kehitystä. Konseptin argumentit pyritään todentamaan teorian kautta, joka reflektoidaan myös kokemuseräiseen tietoon.</p> <p>Konseptin ominaisuuksia rinnastetaan OIS- ajattelun sisäistämiseen, perehtyen näin tarkemmin avoimuuden-, innovaation-, sekä tilan käsitteisiin. Argumentit perustellaan organisaation toimivuuden, projektityöskentelyn ja johtamiseen, arvomaailman sekä tiedon luomisen näkökulmasta.</p> <p>Alkuperäisten argumenttien, sekä opinnäytetyönprosessin aikana tulleiden näkökulmien ja johtopäätösten perusteella luodaan mahdollisimman hyvin toimiva konsepti, sekä visuaalinen planssi.</p>	
Avainsanat	
avoimuus, innovaatio, tila, organisaatio, arvo, projektityö, johtajuus, tieto, työskentelytila	

Field of Study Culture			
Degree Programme Degree Programme in Design			
Author(s) Maris Tammi			
Title of Thesis Ideabooth, concept of a virtual ideation and working space			
Date	1.5.2013	Pages/Appendices	34
Supervisor(s) Antti Kares, Juha Miettinen			
Client Organisation /Partners			
<p>Abstract</p> <p>This thesis is about creating a concept of an idea, which is meant to improve multidisciplinary working and one's professional development. The arguments for the concepts are verified by theory which is also reflected to the experiential knowledge.</p> <p>The properties of the concept are assimilated to the internalization of OIS-thinking. It means that you acquaint yourself with the terms openness, innovation and space more. The arguments are justified from the viewpoints of functionality of the organization, project working and leadership, values and creating knowledge. Based on the original arguments, formed conclusions and viewpoints during the thesis process, as functional concept and placard as possible are created.</p>			
<p>Keywords</p> <p>openness, innovation, space, organization, value, project working, leadership, knowledge, working space</p>			



# IdeaBooth

Konsepti Virtuaalisesta Ideointi ja Työskentelytilasta

## Sisällysluettelo

1 Siitä se ajatus sitten lähti.....	2
1.1 Opinnäytetyön rakenne.....	3
2 Mikä ihmeen OIS?.....	4
2.1 Kysely.....	4
3 Pala palalta, käsite kerrallaan.....	6
3.1 LbD.....	6
3.2 Open .....	7
3.2.1 Avoimuus konseptissa.....	8
3.3 Innovaatio.....	9
3.3.1 Innovaatio konseptissa.....	9
3.3.2 Avoin innovaatio.....	11
3.3.3 Ideabooth.....	13
3.4 Space.....	14
3.4.1 Tila konseptissa.....	14
4 OIS- ajattelun siäistäminen.....	15
5 Olemme osa organisaatiota.....	17
5.1 Millainen on toimiva organisaatio.....	18
6 Projektityöskentely ja johtajuus.....	19
6.1 Adhokraattinen organisaatio.....	20
6.2 Johtajuus konseptissa.....	21
7 Arvomaailma.....	22
7.1 Arvot konseptissa.....	23
8 Tieto ja tiedostuminen.....	24
8.1 SECI- prosessi.....	25
8.2 BA.....	26
8.3 Tiedon ja tietämisen voimavarat.....	27
8.4 Käytännön epistemologia.....	29
9 Mitä tästä opimme?.....	31
9.1 Mitä minä tästä opin?.....	32
Lähteet.....	33
Liitteet; planssi.....	34



*“Ennen kuin tajuan itse/ ymmärrän miten huono idea tämä onkaan, tuli mieleen silloin saman tien kun mainitsit yhteistyöstä eri yksiköiden välillä, sekä mahdollisesta yhteisestä aula- tilasta. Ajatus lähti oman näyttelyn pitämisestä, jossa haluaisin yhden työn olevan sellainen johon jokainen kävijä voisi osallistua, esimerkiksi muokkaamalla teosta. Heijastaen tämän esimerkiksi tuotekehitykseen, niin prosessiin liittyy aina eri osa- alueiden asiantuntijoita/ammattilaisia. Koska ilmeisesti meilläkin on nyt siis sosiaalisen median ja ilman muuta facebookin innoittaman oma "yhteisö", josta pahoittelen en ole kovinkaan perillä, niin voisiko tähän liittää mahdollisesti tällaisen "IDEA- BOOTH:in";*

*Eli pohjautuen siihen, että omasta mielestäni ainakin parhaimmat ideat, tai ylipäätänsä vapautuneempi ajatuksen juoksu saavutetaan yleensä pikemmin esimerkiksi kahvitauoilla kuin oppitunneilla. Niin tähän viitaten voisiko olla mahdollisesti esim. eräänlainen virtuaali- sivusto jonne opiskelijat voisivat jättää esimerkiksi ideoitaan niin sanottuun jatkokehittelyyn/kommentoitavaksi. Eli henkilö X yksiköstä Ä heittää ilmaan idean A, jota sen jälkeen vapaasti ja jopa anonymisti, voi kommentoida/muokata henkilö Y oman asiantuntemuksensa mukaisesti, sillä opiskelee yksikössä Ö.”*

1. sähköpostiviestini



# 1. Siitä se ajatus sitten lähti

Idea opinnäytetyöhöni lähti tästä. Mikäli kyseessä olisivat missikilpailut, voisin naivisti todeta opinnäytetyöni aiheen lähteneen halusta parantaa maailmaa. Ajatus lähti kokemuksen summasta, eikä kyse ollut ainoastaan niistä yhdellä kädellä laskettavista projekteista, joissa olen itse ollut mukana, vaan kyseessä ovat myös ne tilanteet, jossa olen omannut roolin ulkopuolisena tarkkailijana.

Mieleeni tulee aika, jonka vietin ukkini luona Tallinnassa. Satu kuulemaan sivusta keskustelun, jota minun läsnäolonni aiheutti sillä hetkellä vierailulla olleiden sukulaisten keskuudessa. "Mitä Maris tekee täällä? Eikö hän olekaan missään koulussa?" Asuminen yhdessä, silloin muistaakseni 65-vuotiaana ukkini kanssa oli kaikkea muuta kuin sopusointuista. Sen lisäksi, että välillämme oli, toisistaan niin vahvasti poikkeavat sukupolvet, olin kuitenkin myös itse elänyt suurimman osan elämästäni Suomessa, tavaten sukulaisia ainoastaan keksäisin, ja sekin viimeksi lapsuudessa. Se mitä ukkini vastasi, on kuitenkin jäänyt ikuisesti mieleeni: "Katsokaas, nykyään ei mennä kouluun sen takia että on pakko, vaan mennään opiskelemaan sitä mitä oikeasti halutaan!"

Opiskelijakunta, mikäli termiä oikein käytän, on todellakin muuttunut huomattavasti siitä, mitä se oli esimerkiksi pelkästään jo vuosikymmen sitten. Yhä useampi oppilaista ei tule suoraan toiselta asteelta, vaan iällisen elämäkokemuksen lisäksi taustalla voi olla myös toinen ammatti. Opiskelijoilla voi mahdollisesti olla jo perhe, ja koulun lisäksi siis niin sanottu "oma elämä".

Itse näen moninaisuutemme rikkautena. Eritoten muotoilun näkökulmasta, missä koko muotoiluprosessi nähdään suoranaisesti monialaisena prosessina, on suoranainen etu saavuttaa eräänlainen kokemusperäinen heterogeenisuus jo pelkästään oman koulutusalan keskuudessa. Vaikkakin opiskelijakunnassa on tapahtunut muutosta, ei siihen omasta näkökulmastani ole reagoitu samalla tavalla pedagogisesti.

Opiskeluun liittyvät haasteet eivät kuitenkaan ole riippuvaisia opiskelijan henkilökohtaisesta statuksesta tai sosiaalisesta tilanteesta. Onhan kyse kuitenkin jokaisen henkilökohtaisesta valinnasta, mihin sitoutuu, mistä haaveilee, mitkä ovat asetetut tavoitteet. Itse olen kokenut projektityöskentelyn yhdeksi tuottavimmista kuin myös samalla haastavimmaksi työskentelymuodoksi. Viitaten edellä mainittuun yksilöiden "omaan elämään", haastavuus ei koske pelkästään monialaisia projekteja, vaan erityisesti yhteisen ajan löytäminen on haasteellista jo yksikön sisäisten projektien läpiviemisessä.

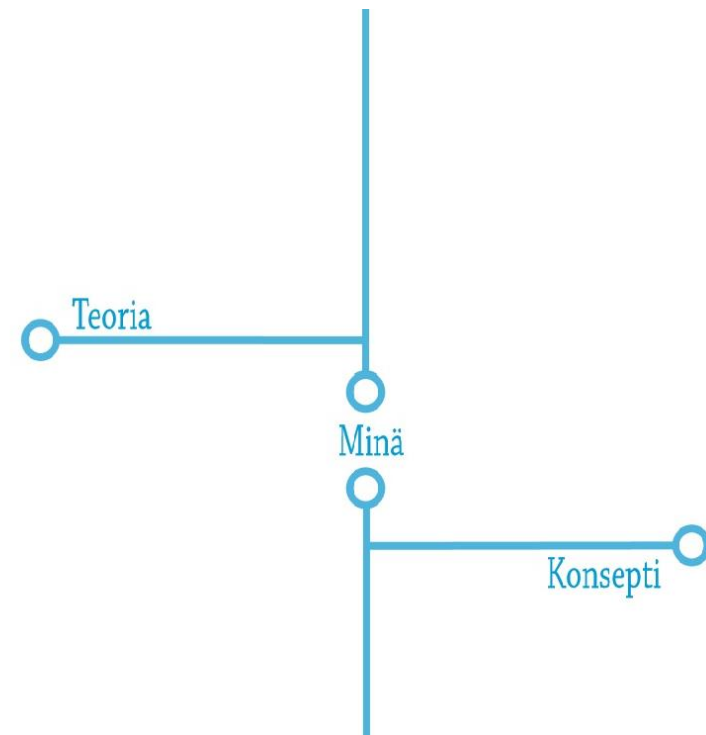
Omasta näkökulmastani aika on vahvin toimintamme määrittelijä. Se on myös yksi niistä abstrakteista, joiden etenemiseen meillä ei ole minkäänlaista kontrollia. Emme voi pysäyttää aikaa, emmekä palata siinä taaksepäin, mutta se miten hallitsemme ja käytämme aikaa, on ominaisuus johon voimme vaikuttaa. Ajan hallinta, projektityöskentelyn sujuvuus, keskinäinen ymmärryksen lisääminen sekä ammatillinen kehittyminen, ovat elementtejä, joihin pyrin opinnäytetyölläni, en löytämään sitä oikeaa ratkaisua, vaan tuomaan esille näkökulman jolla sitä voitaisiin parantaa.

## 1.1 Opinnäytetyön prosessi

Opinnäytetyöni prosessi etenee normaaliin verrattuna käänteisesti. Vastoin yleistä rakennetta, jossa prosessista seuraa tuotos, opinnäytetyöni alkaa valmiista ideasta, jonka oletukset ja argumentit pyrin todentamaan teorian kautta. Varsinainen tutkimustyö perustuu olemassa olevan teorian ja tiedon soveltamista konseptin toteuttamiseksi. Ihmisten käyttäytyminen sekä eritoten ne tekijät jotka ovat perusta sille mitä teemme ja minkä vuoksi, ovat kiehtoneet minua aina. Usein aloitan välittömän käyttäytymiseen perustuvan analyysin aina uuden henkilön kohdatessani. Ominaisuus on pikemmin jopa riesa. Riesa, joka kuitenkin ei koskaan lakkaa kiehtomasta tai yllättämästä. Tähän asti kertyneen elämän kokemukseni kiehtovimmat muistot eivät usein liitykään kaikkiin niihin uskomattomiin paikkoihin, vaan kiehtoviin persooniin joihin minulla on ollut mahdollisuus ja jopa kunnia tutustua.

Ehkäpä juuri tämän ominaisuuden vuoksi edellä mainittu elementti vaikuttaa vahvasti myös opinnäytetyöhöni. Sitä vastoin, että keskittyisin rakentamaan konseptia täysin valmiin teorian tai teorioiden varaan, pyrin löytämään ratkaisuja "inhimilliseltä kannalta". Kun kyseessä ovat opiskelijat, opettajat, yhteisöryhmät, toimeksiantajat, on inhimillisyys ainakin se yksi toinen toisiamme yhdistävä tekijä. Inhimillisyys vaikuttaa kuitenkin myös vahvasti vuorovaikutustaitoihimme, siihen miten ilmaisemme itseämme ja miten suhtaudumme ympäristöömme. Olemme yksilöitä, joilla on omat arvot, oma elämänsä katsomus. Niiden sulattaminen toimintaympäristöön sekä siellä navigointiin, on yksi niin sanotun "selviytymisen" peruselementti.

Opinnäytetyön rakenteen ja etenemisen pyrin erottamaan kolmeen osaan, itse teoriaan, kokemuksiin perustuvaan käytäntöön, sekä uuden luontiin eli konseptiin.



Kuva 1. Konseptin rakenne, Tammi 2013



## 2. Mikä ihmeen OIS?

Ensimmäistä kertaa jouduin kosketuksiin OIS- ajattelun kanssa käydessäni keskustelua mahdollisesta opinnäytetyön aiheesta ja rehellisesti sanottuna, minulla ei ollut aavistustakaan mistä oli kyse. Omassa opetussuunnitelmassani siitä ei muistaakseni ollut mainintaakaan, tosin aloittaessani vuosia sitten, 2008. Tiedon hakua, tai oikeammin pieni muotoista googletusta tehdessäni löysin kuitenkin OIS, eli Open Innovation Space- ajattelun linkityksen suoraan nykyiseen Savonian opetussuunnitelmaan, osoittautuen omaavan hyvinkin paljon samankaltaisia päämääriä kuin mihin myös itse omassa opinnäytetyössäni pyrin. Vaikka en tässä vaiheessa ollut opetussuunnitelmaa viisaampi OIS-ajattelun merkityksestä, tuli kuitenkin ohjaavien opettajien toive tehdä opinnäytetyönä "OIS- ajattelusta mielenkiintoinen", itselleni tavallaan yllätyksenä. Miksi oppilaat eivät ajatusta ole sisäistäneet, vaikka opetussuunnitelmaan kirjoitettuna sen luulisi olevan eräänlainen itsestään selvyys opetuksen etenemiselle? Miksi ihmeessä siitä pitäisi tehdä mielenkiintoinen? Mitkä tekijät, jos, olivat jääneet epäselviksi niin ymmärryksen kuin toteutuksen kannalta? Oman näkemykseni mukaan OIS- ajattelu kuitenkin vastaa ammattikorkeakoulujen opetukseen liitettyjä tavoitteita, ammatillisen pätevyyden sekä työelämään kohdistetun vuorovaikutuksen osalta.

Omaan opiskeluuni reflektointi ei tässä tapauksessa tullut kysymykseenkään. Viimeisimmät opiskelujaksotni olin viettänyt ulkomailla niin vaihdossa kuin työharjoittelussa, joten osallistumiseni konkreettiseen koulussa käyntiin on pikemminkin ollut passiivista. Tehden näin vuorovaikutuksen merkittävyyteen liittyvät valistuksenikin pikemmin naiiveiksi.

Perehdyttyäni tarkemmin aiheeseen, sekä tullen tätä kautta eritoten tietoisemmaksi muiden opiskelijoiden opinnäytetöistä sekä niiden prosesseista, huomasin, etten ollut ainut aiheelle kohdistettu uhri. Itseäni siteeraten; OIS oli hetkellä "The thing to DO and BE". Sen lisäksi, että aihetta käsitteleviä opinnäytetöitä oli jo tehty, oli jopa yllättävää huomata miten samankaltaisia vallitsevia ajatuksia opiskelijoilla oli keskenään. Itse koin tämän jopa eräänlaista hämmästyksenä, olinhan kuitenkin pitänyt itseäni joukon mustana lampaalla, jonka koulukohtainen sosiaalisuus oli kuitenkin sanan suoranaudessa merkityksessä olematonta. Miten siis pystyin omaamaan mielipidettä mihinkään.

### 2.1 Kysely

Aloitin perehtymisen OIS- ajatteluun niin sanotulta ruohon juuri tasolta. Koska omat kokemukseni OIS- ajattelun toimivuudesta Savoniassa olivat olemattomat, pidin olennaisesti tärkeänä aspektina selvittää mitä mieltä opiskelijat itse asiasta olivat. Suoritin teemaan liittyen kyselyn Kumun sekä Sairaalankadun yksikössä. Kysymysten laatiminen perustui puhtaasti tavoitteeseen, jolla pyrin todentamaan omia näkemyksiäni ryhmä- sekä projektityöskentelyn haasteista, opiskelijoiden yksilöllisyydestä sekä siitä mitä OIS- ajattelu heille merkitsee. Eroavat ja yksilölliset mielipiteet siitä, mitä työskentelymuotoja sekä -

tiloja opiskelijat pitivät motivoivina tai inspiroivina, ei tullut itselleni yllätyksenä. Tasan 20 erilaista vastausta. Mullistavia olivat kuitenkin vastaukset liittyen OIS- ajattelun merkitykseen yksilöllisesti, josta 2/20 osasi ylipäättänsä vastata kysymykseen, puhumattakaan siitä että vastaukset eivät missään tapauksessa olleet OIS- ajattelua kannustavia.

Mikä siis OIS- ajattelun sisäistämisessä on niin haasteellista tai pikemmin mitkä tekijät ovat tehneet siitä vaikeasti ymmärrettävän?

Oman näkemykseni mukaan OIS- ajattelun toteutuminen on ennen kaikkea tuulos onnistuneesta vuorovaikutuksesta. Tällä hetkellä itse OIS- ajattelu tuntuu kuitenkin pikemmin vain huonosti lanseeratulta tuotteelta. Tuote joka ei ar-

voiltaan tai ominaisuuksiltaan tavoita sille asetettua kohderyhmää, tässä tapauksessa siis oppilaita. Savonian yksiköiden väliset vuorovaikutustilanteet ovat kuitenkin, ainakin tällä hetkellä, monialaisiin projekteihin sidonnaisia, jossa kukin edustaa omaa ammatillista ryhmäänsä. Varsinainen dialogi ei välttämättä pidä sisällään näkökulmien vaihtelua tai toisen osapuolen työn tarkastelua, vaan kyse on pikemmin oman osa-alueen työn tuotoksen esittelystä, toisin sanoen "oman osuuden suorittamista". OIS- ajattelun toteutuminen vaatii kuitenkin omasta näkökulmastani ymmärrystä eri aloja sekä yksilöitä kohtaan. Kyse ei ole oman "oikean" ratkaisun läpiviemisestä, vaan yhteistoiminta perustuu myös muiden teorioiden soveltamiseen sekä hyväksyntää

Kuva 2. Esimerkki kysymyksen visualisointi, Tammis 2013



### 3. Pala palalta, käsite kerrallaan

Jotta itse ymmärtäisin mistä OIS- ajattelussa pohjimmiltaan on kyse, tunsin suurta tarvetta lähestyä ajattelun määritteitä, *Open- Innovation- Space*, individuaalisesti. Ennen kaikkea OIS- ajattelussa minua kuitenkin kiinnosti, mistä kaikki oli saanut alkunsa. Mari Salmelan opinnäytetyöhön perehtyminen osoittaa ajattelun perustuvan Mervi Vidgrènin väitöskirjaan Koulutusinnovaatiotoiminnan tukemisesta ja johtamisen mallintamisesta, joka on tapaustutkimus monialaisen ammattikorkeakoulun, terveys- ja liiketalousaloilta. Luodakseni uusia lähestymistapoja, näen itse OIS- ajattelulla samankaltaisuuksia Laurea-ammattikorkeakoulussa hahmotettuun esitykseen tutkivasta oppimisesta kehityshankkeissa eli Learning by Developing:iin, LbD:hen.

#### 3.1 LbD

LbD-malli tukeutuu pragmatistiseen filosofiaan, eli painottaa inhimillisten käytäntöjen ja toiminnan roolia merkityksen muodostumisessa ja tiedon hankinnassa. Vahvoja kiintopisteitä on havaittavissa John Deweyn (esim.1951) oppimisteoreettiseen malliin, joka parhaiten on kuvattu lauseella ”Learning by Doing”. Huolimatta siitä, että Deweyn kokeilut laboratoriokoulussa eivät olleetkaan menestyksekkäät, on oppimisen käytännöllisyyttä korostava teoria

jäänyt elämään (Tulkki, Soveltavan tutkimuksen ja opetuksen yhdistäminen ammattikorkeakoulussa, Luovuuden Lumo, 2006, 47).

LbD- malli perustuu kiinteään yhteistyöhön työelämän kanssa ja edellyttää korkeakoulun ja elinkeinoelämän hyvin tiivistä vuorovaikutusta; ”-sellaista, jossa paitsi opiskelijoiden harjoittelujaksot ja opinnäytetyöt kiinnittyvät yritysten ja laitosten toimintaan ja kehittämiseen, niin myös sellaista, jossa koko oppimisprosessi toteutetaan näissä olosuhteissa”. ”Tämä paitsi antaa opiskelijoille päivitetyn ja todellisen kuvan työelämän toimintatavoista ja kehittämistarpeista, myös edistää heidän työllistymistään” (Luovuuden Lumo, 2006,47). Vaikkakin Tulkki esittelee LbD- oppimisen toteutumisaikoina niin sanottuja *integratiivisia oppimisympäristöjä*, tutkimus- ja kehittämisskeskuksia tai laboratorioita, (Luovuuden Lumo, 2006,47) on LbD kuvattu myös abstraktina tilana.

*Integratiivisella oppimisympäristöllä* tarkoitetaan tilaa, eräänlaista luovaa ongelmanratkaisuympäristöä, jossa työelämän edustajat, opettajat, ohjaajat sekä opiskelijat kohtaavat ja ovat vuorovaikutuksessa keskenään.”*Integratiivisessa oppimisympäristössä* syntyy luovia ratkaisuja ja uusia innovatiivisia tapoja toimia. Kehittämisprosesseissa oppiminen; uuden tiedon tuottaminen ja omaksuminen, on monin verroin perinteistä luokkaopetusta tehokkaampaa.” (Laurea 19.1.2006) (Luovuuden Lumo, 2006,47)

Tutustuessani tarkemmin Laurean omaan julkaisuun, ajatusmaailma OIS- ajattelun ja Laurean *integratiivisista oppimisympäristöistä* on silmiinpistävä. Poikkeavasta toteutuksesta huolimatta, on tavoitteiden samankaltaisuus kuitenkin merkittävä, ei ehkä enää niinkään heikko signaali siitä, mitä ja millaista koulutus sekä koulutusalat tulevat mahdollisesti tulevaisuudessa olemaan.

Laurean avoin opintojaksotarjonta, josta entistä suurempi osa toteutuu verkko-opintoina, on ominaisuus, jota itsekin pitäisin tärkeänä ominaisuutena OIS- ajattelun toteutumisen, ylläpitämisen sekä sisäistämisen kannalta. Luopuminen opintojen konkreettisesta organisoinnista, mahdollistaen siten

opintojen joustavan koostamisen, luo mahdollisuutta sekä yksilöllistä tietoisuutta siitä mitä itse opiskelulta odotetaan tai mitä ovat ne ammatilliset tavoitteet joita asetetaan tulevaisuuteen.

## 3.2 Open

Englannin kielisten termien monimuotoisuus ja laaja käytettävyys on ihailtavaa. Ne ovat samanaikaisesti monitulkinnallisia, mutta pahimmassa tapauksessa näin myös harhaan johtavia, mikäli asiasisällön ymmärrys jää vajaaksi.

Muotoilun näkökulmasta Open Design tarkoittaa käsitteenä likipääsyä itse muotoiluprosessiin. Aineistoja ei pyritä pitämään salassa vaan tarkoituksena on sallia niiden saatavuus jokaisen hyödynnettäväksi. Käsite ei varsinaisesti sisällä uutuusarvoa, tiedostaen oma asemansi muotoilijana, jota on painotettu koko opiskelun ajan olevan, ei pyörän uudelleen keksijänä vaan olemassa olevien tuotteiden parantajana. Muotoilu ja siitä saatava hyöty on nähtävä yhteisöllisenä etuna.

Avoimuutta tai ehkä oikeammin avoimuuden laajuutta tulee kuitenkin omasta näkökulmastani myös kyseenalaistaa, terveen kilpailuhenkisyysnimissä. Yhteiskuntamme kehitys on ollut tulos ideoinnista, innovaatiosta ja uudelleen ajattelusta. Taustalla on myös aina ollut tietoinen kilpailuhenkisyys toistemme välillä. Kuinka tehdä asiat paremmin kuin toinen? Aineistojen avoimen jakamisen kannalta merkittävimpänä menetyksenä koen itse eräänlaisen ”virheiden kautta oppimisen”. Sitä vastoin, että tekisimme virheitä itse, omaksumme ne virheet joita on tehty esitetyn aineiston osalla. Tämä kuitenkin vaan eräänlaisena osoituksena siitä, miten eri tavoin asioita voidaan lähestyä.

Mielenkiintoinen aiheeseen liittyvä artikkeli löytyi Helsingin sanomista (16.1.2013). Artikkelin lähestyy avoimuuden teema opettajien näkökulmasta,

kyseenalaisten sitä, tulisiko opettajien jakaa opetusmateriaaliaan, viitaten siis itsellenikin hyvin mieleen tuleviin tilanteisiin, miten joidenkin opettajien tunnit vaan olivat pirun paljon mielenkiintoisempia kuin toisten. Hämmästykseni, johtuen luultavasti opinnäytetyöni tekoprosessista, jossa meitä on eritoten kehoitettu yhteisölliseen vuorovaikutukseen sekä materiaalien jakamiseen, Opettajien Ammattijärjestön OAJ:n kanta materiaalien jakamiseen on suoraan kielteinen. OAJ perustelee vastustavaa kantaansa sillä, että heidän mukaansa opetusmateriaalin tuottamisen ei kuulu opettajien tehtäviin vaan vastuu on pikemmin kunnalla ja valtiolla, jotka vastaavat opetuskirjojen ja –materiaalin hankinnasta. Kärkkäimmät vastustajat vetoavat opetusmateriaalin tekijänoikeuksien polkemiseen, joka seuraisi mahdollisesta opetusmateriaalin nettiin vuotamisesta. Psykologisena esimerkkinä tuodaan esille opettajan ja opiskelijan välinen vuorovaikutus, jolloin pelkän toisen tuottaman aineiston jakaminen ei ole enää oppimista. Tässä vaiheessa täytyy omasta näkökulmastani kyseenalaistaa koko vuorovaikutuksen toteutumista verrattuna luokassa olevien oppilaiden lukumäärään ja konkreettiseen henkilökohtaisen vuorovaikutustilanteen muodostumiseen.

Artikkelissa tuodaan myös esille eräänlainen oppikirjojen ja oppilaiden väliin jäävä niin sanottu ”harmaa alue”, jossa opettajat tekevät suurimman osan työstä. Itse koen opettajat materiaalin tulkitsijoina. Avoimuuden kannattajat perustavatkin kantansa juuri tähän ”harmaaseen alueeseen”, jossa muun muassa ideoiden jakaminen opettajien välillä olisi suotavaa.

Toisin sanoen; Potentiaalia ristipölytykseen ja innovatiiviseen ajatteluun.

## 3.2.1 Avoimuus konseptissani

Konseptini tärkeimpänä ominaisuutena on toimia avoimena käyttöympäristönä kaikille siellä vieraileville ja navigoiville henkilöille. Yhtenä avoimuuden osoituksena on oman ideoinnin lähtökohtana esittelemäni avoin ideointi sekä ideoiden jakaminen. Käyttäjillä on myös mahdollisuus, oman profiilinsa oikeuksiin perustuen, tarkkailla projektien sisäistä toimintaa ulkoisena observoijana. Omaa tietämystä tai omaa mielipidettä voi jakaa esimerkiksi kommentoimalla suorituksia tai esille tuotuja ideoita. Monialainen likipääsy tuo esille mahdollisesti itselle täysin uudenlaisia näkökulmia sekä toimintatapoja, luoden näin kokonaisuutena avoimemman käyttöympäristön kaikille tilassa navigoiville.

Avoimen käyttöympäristön tarkoituksena on rohkaista käyttäjiä jakamaan ajatuksiaan. Eritoten tuoda esiin ne kaikki pienet ideanpoikaset, jotka yleensä jäävät käyttämättöminä mielen sopukoihin tai työpöydän laatikoihin. Rohkeus osallistua keskusteluun sekä vuorovaikutustilanteisiin, edesauttaa luottamaan oman ammatillisen profiilin kehittymiseen ja sen ymmärtämiseen.

Ajasta ja paikasta riippumaton likipääsy edustaa ajatonta avoimuutta. Sitä vastoin, että meidän täytyisi etsiä fyysinen paikka projektien läpiviemiselle, niin ideoinnin kuin neuvottelujen osalta, voimme ottaa osaa esimerkiksi koti sohvalta tai kalareissulta. Esimerkiksi omien projektien starttaus tai edes niiden parissa työskentely on pikemmin sijoitettu aikaan, jonka opiskelijan kuuluisi käyttää koulun ulkopuolelta. Itse näen mahdollisuuden omien projektien parissa työskentelylle kuitenkin olennaisena ammatillisen kehityksen kan-

nalta. Ideoiden esille tuonti ja niiden eteenpäin vieminen ovat olennaisia elementtejä, joiden kautta saavutetaan tulvaisuudessa esimerkiksi yrittäjyyden kannalta merkittäviä vahvuuksia.

Sen lisäksi, että konseptin tilaan voidaan jättää avoimia ideoita mahdollista jatkokehittelyä tai arviointia varten, tilasta voidaan etsiä myös meneillään olevia projekteja tai esille jätettyjä ideoita. Nämä voivat mahdollisesti edustavat juurikin omaa kiinnostuksen kohdetta, tai mahdollisesti olla sellaisia, johon on jo karttunut kokemusperäistä tai teoreettista, hyödyllistä tietoa.

Se, että avoin likipääsy luodaan myös toimeksiantajille ja yhteistyökumppaneille (totta kai tilanteen edellyttämässä puitteissa), on omasta näkökulmastani taas ominaisuus, jolla mahdollisesti voidaan parantaa yhteistyötä yritysten ja oppilaitosten, sekä opiskelijoiden välillä. Itse tunnen työskentelymme jäävän usein hyvinkin epäselväksi, mistä johtuvat oman näkemykseni mukaan juuri ne ristiriidat, jotka jarruttavat tai estävät niin sanotun yhteisen sävelen löytämistä. Mikäli toimeksiantajat pystyisivät konkreettisesti näkemään projektin sisäisen toiminnan sekä havainnoimaan työn osittaisen haastavuuden, uskoisin sen olevan hyvinkin silmiä avaava kokemus molempien osapuolien kannalta.

Avoimuuden ei tulisi kuitenkaan koskea ainoastaan toimeksiantajia, vaan tarkoituksena olisi luoda myös opiskelijoista sekä yleisesti käyttäjistä avoin kuva siitä, mitä he ovat ja mihin he mahdollisesti pyrkivät. Portfolio ei välttämättä koostuisikaan täysin valmiista töistä, vaan siinä olisi mahdollisuus myös todentaa aktiivisuuttaan esimerkiksi osallistumisien ja muiden kiinnostuksien kautta.

Avoimuus koskee myös tilan toimintoja. Kaikki tilassa käydyt keskustelut sekä toiminnot tallentuvat avoimeksi tietokannaksi. Avoimella tietokannalla tarkoitetaan tässä tapauksessa mahdollisuutta palata tehtyihin ratkaisuihin, keskuste-

luihin ja toimintoihin. Tämän tarkoituksena olisi edesauttaa esimerkiksi tuotekehityksessä, jolloin usein on tarvetta palata takaisin pisteeseen, jossa mahdollisesti on tehty väärä ratkaisu tai valittu väärä reitti.

## 3.3 Innovation

*"Innovatiivisuus ei ole projekti tai deadline vaan pikemmin matka, jolla ei ole alkua eikä loppua. Innovatiivisuus ja luovuus ovat kaikkien ihmisten elämää rikastuttava mahdollisuus iästä, tittelistä ja toimenkuvasta riippumatta. Suurtenkin läpimurtojen idut versovat pienistä asioista ja oivalluksista, jotka syntyvät yhtä hyvin lenkkipolulla kuin työpöydän takana." ( Antola ja Pohjola, 2006)*

Muotoilijan näkökulmasta innovaationa tulkitaan usein tuotteen muotoilussa käytetty uudenlainen, entuudestaan tuntematon tai yleisestä normista poikkeava muoto tai käytettävyys. OIS- ajattelun sekä oman konseptini kannalta innovaatiota on kuitenkin syytä lähestyä pikemmin abstraktina kuin fyysisenä elementtinä, uudella tavalla ajatella tai toimia. *"Thinking outside of the box", "Thinking outside of your everyday norm".*

Opetushallitus käsittelee innovatiivisuutta ja sen siirtämistä hyvinä käytäteinä, joiden kautta pyritään saamaan aikaan myönteisiä muutoksia, edistämään oppimisen suunnitteluprosesseja sekä kehittämään oppimista. Innovaation ei tarvitse olla uutta kaikille, vaan riittää että se on uutta yksilölle, yksikölle tai organisaatiolle. Hyvän käytännön siirrolla tarkoitetaan hyvän käytännön omaksumista ja kehittämistä muissa, kuin sen alkuperäisessä kehittäneessä tahossa. Opetushallitus viittaa myös viimeaikaisiin innovaatiotutkimuksiin, jonka

mukaan käyttäjälähtöinen innovaation siirtoprosessi perustuu prosessiin osallistuvien ja siitä hyötyvien tahojen vuorovaikutukseen. Jotta ideamme tai ajatuksemme voivat kehittyä innovaatioksi on niille annettava mahdollisuus avoimelle keskustelulle ja arvioinnille (Vidgrèn 2009, 16). Innovaation saavuttamien on tulos toimivasta organisaatiosta.

*"Idean tie innovaatioksi edellyttää toisiaan täydentävien toimijoiden ketjua."*

(Antola ja Pohjola, 2006)

### 3.3.3 Innovaatio konseptissa

Oman näkemykseni mukaan niin OIS kuin myös oman konseptini tilan muodostuminen perustuu erinäisten projektien, niin suurien kuin pienien sekä vuorovaikutustilanteiden verkkoon. Näitä verkon elementtejä kuvastaa oma konseptini nimetty IdeaBooth.

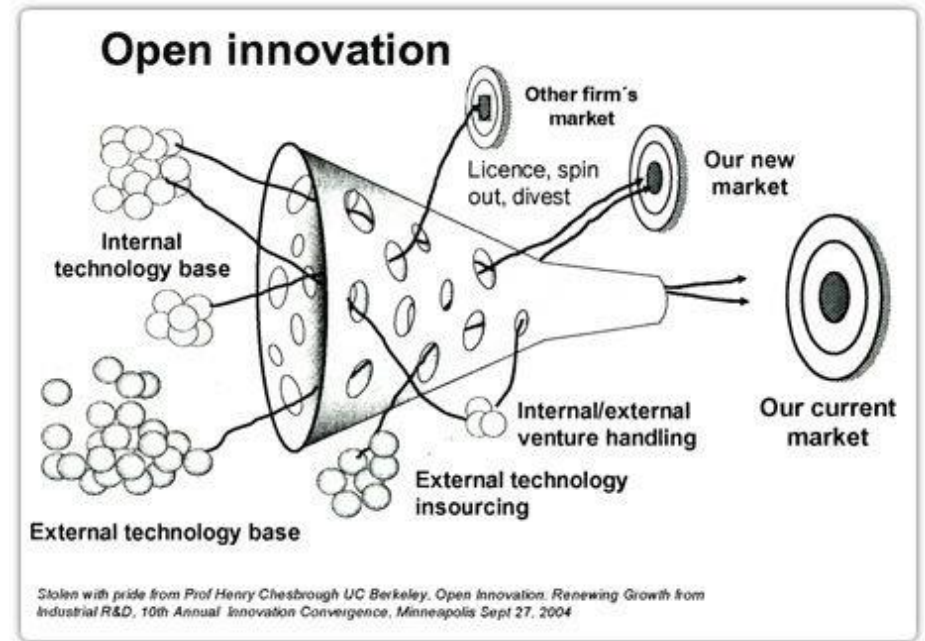
Pohtiessani tilan visualisointia niin navigoinnin kuin myös informatiivisuuden kannalta, tuli mieleeni välittömästi ohjaavan opettajani esittämä kuva avoimesta innovaatio suppilosta. Suppilo kuvastaa innovaatioiden muodostumista, jossa lukuisien ideoiden massasta pusertuvat onnistuneet innovaatiot. Suppilon ulkopuolelle ulottautuvat haarat kuvastavat niin sanotusti "karanneita ideoita", kehittyen täten täysin uudenlaiseen kontekstiin. Ideat eivät myöskään ole kaikki yksittäisiä, vaan arvioinnin sekä osallistumisen kautta ne kasvavat yhä suuremmiksi verkostoiksi ja jopa omiksi organisaatioiksi.

Sovelletuna omaan konseptiini, esimerkiksi jokainen Savonian yksikkö muodostaa oman innovaatio suppilon. Suppilo täyttyy edellä mainituista projekteista ja vuorovaikutustilanteista, Idea- Boothista. Haarautuneet elementit kuvastavat tässä tapauksessa ulkoistettuja projekteja, sekä yksiköiden välistä yhteistyötä, muodostaen siten myös uuden innovaatio suppilon.



IdeaBooth:it ilmaantuvat suppiloon Pop- Up ilmiöiden tavoin, kuvastaen täten projektien ja ideoiden mahdollista lyhyt- kestoisuutta. IdeaBoothien eteneminen suppilossa tapahtuu kuitenkin innovaatio-suppilon määritteen mukaisesti. Etu- alalle, on *the "fuzzy front end"*, asettuvat eritoten ne kaikki lukuisat ideat, joita käyttäjät voivat itse jättää tilaan mahdollista arviointia varten. Loppujen- lopuksi kuitenkin vain onnistuneet, mahdolliset innovaatiot selviytyvät läpi suppilon sumean nielun. Avoin tietokanta muodostaa taas suppilon rungon, jolloin ulkoistetuista projekteista tietokannassa ovat ainoastaan ne tiedot, jotka tilan kannalta ovat olennaisia tai sille luvattuja.

Monialainen vuorovaikutus on omasta mielestäni vahvin edellytys mahdollisen innovaation saavuttamiseksi. Kuten aiemmin toin esille, kyse ei ole ainoastaan uusien konkreettisten tuotteiden valmistamisesta, vaan myös uudesta ajattelutavasta. Erilaisten näkökulmien summa luo täysin uudenlaisen tavan kehittää sekä viedä asioita eteenpäin. Sitä vastoin että osallistumme toimintaan jakson vaiheissa, voimme tuoda näkökulmamme esille jo tuote kehityksen alkumetreillä, jolloin normaalisti vasta projektin edetessä vastaantulevat ongelmat voidaan ottaa huomioon jo lähtötilanteessa.



Kuva 3. Open Innovation, Henry Chesbrough, 2004

### 3.3.2 Avoin- innovaatio

Kuvaamani innovaatiotuppilo perustuu Henry Chesbroughin visualisointiin avoimesta innovaatiosta, jonka hän lanseerasi vuonna 2003 kirjassaan Open Innovation: New Imperative for Creating and Profiting from Technology. Ohessa tuon esille hänen periaatteensa avoimelle innovaatiolle. Rinnastan periaatteita omaan työskentelyymme, vastaamaan oman konseptini tarpeellisuudesta sekä siitä, miksi meidän tulisi suosia monialaista työskentelyä. Tämän jälkeen siteeraan myös Tekesin katsausta (233/2008,).

*Kaikki alamme huippuosaajat eivät työskentele yrityksessämme. Meidän on työskenneltävä yhdessä huippuosaajien kanssa sekä organisaatiomme sisä- että ulkopuolella.*

Kyse ei ole ainoastaan projektityöskentelystä, vaan meidän tulisi uskaltautua kysymään ja käyttämään tarjolla olevaa ulkopuolista tietoa oman tietomme täydentämiseksi. Uusi tieto voi auttaa meitä näkemään oman työskentelymme toisesta perspektiivistä, edesauttaen näin mahdollisesti ongelmanratkaisussa. Yksiköiden välistä yhteistyötä tulee OIS- ajattelun kannalta edistämään erityisesti Savonian yhdistyminen. Konseptin tarpeellisuus tulee kuitenkin vastaan tässä tapauksessa vieläkin yhteisen ajan löytämisen kannalta.

*Ulkopuolinen tuotekehitys voi luoda huomattavaa lisäarvoa, sisäistä tuotekehitystä tarvitaan, jotta voimme saada tämän arvon käyttöömmme.*

Ulkopuolinen, puolueeton ja uudenlainen näkökulma voi avata täysin uudenlaisen lähestymistavan, tuoden esille niin edellä mainittuja ongelmakohtia

kuin myös uusia tuotearvoja, joita emme itse huomanneet. Uudenlainen näkökulma voi olla myös kannanotto toimintamalliamme kohtaan, luoden mahdollisuuden sen parantamiseen ja kehittämiseen.

*Meidän ei tarvitse itse tehdä keksintöjä voidaksemme hyötyä niistä.*

Itse näen jokaisella tuotteella useammat kuin yhdet kasvot. Kyse voi olla niin, käyttäjistä, hyötyjistä kuin esimerkiksi esteetikoista. Keksintö voi olla siis periaatteessa jopa näkymätön toiselle osapuolelle, mutta jotain täysin uutta toiselle. Monialainen projektityöskentely on muun muassa yksi esimerkki siitä, miten jokainen osapuoli hyötyy saadusta tuotoksesta omien tarpeiden ja edellytystensä mukaan.

*Paremman liiketoimintamallin rakentaminen on parempi kuin ehtiminen ensimmäiseksi markkinoille.*

Perustuen päätelmiini ja tietooni brändin rakentamisesta ja statuksen saavuttamisesta, vaaditaan tuotteelta ennen kaikkea vahvaa jalustaa. Tuotteen tulisi olla niin sanotusti kiistaton, jolloin jokaisen tehdyn ratkaisun taustalla on peruste. Jotta tällainen ideaalinen tila pystytään saavuttamaan, on olennaisen tärkeää että kaikki organisaation jäsenet, jokaisesta yksiköstä ovat tietoisia niistä arvoista ja aatteista joita kyseinen tuote tai palvelu edustaa.

*Jos hyödynnämme sisäiset ja ulkoiset ideat parhaiten, olemme voittajia!*

*Meidän tulee hyötyä siitä, että muut hyödyntävät meidän teollisuusosuksiamme, ja meidän tulee ostaa muiden oikeuksia käyttöömmme aina, kun se hyödyntää valitsemaamme liiketoimintamallia.*



Jo olemassa olevaa ja tehtyä on turha rakentaa uudelleen. Se, että joku toinen hyöttyy tuotoksistamme tai ajatuksistamme luo ainoastaan varmuutta ammatilliselle kehityksellemme. Työhömmme kohdistettu arviointi edesauttaa ymmärtämään omia heikkouksia ja vahvuuksia. Konseptini avoimen toimintaympäristö lähestyy avoimuutta juuri tästä perspektiivistä.

*”Avoin innovaatio tarkoittaa, että yritysten tulisi hyödyntää paljon tehokkaammin ulkoisia ideoita ja teknologioita liiketoiminnassaan sekä samalla tarjota käyttämättömiä ideoita toisten yritysten hyödynnettäväksi. Kunkin yrityksen on siten muutettava liiketoimintamalliaan avoimemmaksi voidakseen hankkia enemmän ulkoisia ideoita ja teknologioita sekä siirtääkseen enemmän sisäistä tietoa ulkopuolelle.”*

(Chesbourgin 2006 ilmestyneeseen artikkeliin Harvardin Business Pressissä; Open Business Models. How to Thrive in the New Innovation Landscape

(Tekes katsaus 233/2008, 5))

IdeaBoothien avoin tietokanta- tallenne, mahdollistaa syntyneiden, mutta käyttämättömäksi jääneiden ideoiden hyödyntämisen. Ulkoinen observointi edesauttaa uusien näkökulmien hyödyntämisen, kuten myös ehdoton sekä puolueeton lähestymistapa voi luoda uudenlaista motivaatiota idean eteenpäin viemiseen.

*”Avoimeen innovaatioon on kaksi näkökulmaa:*

*Avoin innovaatio SISÄÄNPÄIN on perusmalli, jossa ideat virtaavat yritykseen eri lähteistä. Avoin innovaatio ULOSPÄIN tarkoittaa että ryhmä*

*ihmisiä, (sosiaalinen) liike, joskus myös yritys, luo erilaisia työkaluja sisältävän ytimen tai alusta, johon ihmiset voivat lisätä ideoitaan ja panoksiaan.*

*Avoin innovaatio SISÄÄNPÄIN rajoittaa panosten (innovaatioiden) määrää niiden edetessä yrityksen ”innovaatiosuppilossa”. Avoin innovaatio ULOSPÄIN on suunniteltu mahdollistamaan evolutionäärinen innovaatioprosessi, joka laajenee ja kasvaa kunkin henkilön lisätessä siihen informaatiota, koodia tai moduuleita.”*

(Charlie Leadbeaterin, Two Faces of open innovation, 2007 (Tekes katsaus 233/2008,5))

Konseptin näkökulmasta näen sosiaalisen liikkeen edustavan Savoniaa. Työkaluja sisältävää ydintä tai alustaa edustaa konseptini OIS-tila, jossa lisätyt ideat, panokset ovat IdeaBootheja. Evolutionääristä innovaatioprosessia kuvaa avoin tietokanta, joka on kooste kaikista OIS- tilassa käydyistä vuorovaikutustilanteista.

### 3.3.3 IdeaBooth

Mistä konseptissani siis todellisuudessa on kyse, tai mikä on sen uutuudellisin ominaisuus, perustuu tilassa olevissa IdeaBootheissa toteutuvaan työskentelymuotoon. Ennen kuin edes suoritin minkäänlaista benchmarking:ia eli tiedonhakua jo olemassa olevista, ideointiin perustuvista verkko- sivustoista, mieleeni piirtyi jo sangen selvä kuva siitä, mitä ominaisuuksia työtilalta halusin.

IdeaBooth muodostuu ajatuksen, idean, vuorovaikutuksien tai projektin ympärille. Kyse on toiminnallisesta verkostosta, johon liittyvät mahdollisesti niin opiskelijat, opettajat kuin myös toimeksiantajat. Konseptin kyseisen työskentelytilan merkittävin hyöty sekä etu, on siinä mahdollistettujen toimintojen läpivienti. IdeaBooth muodostaa eräänlaisen työpöydän, jonka ympärillä käyttäjät pystyvät jakamaan niin ajatuksiaan kuin myös työskentelemään luonnostellen ja mallintaen, online tilassa. Sen sijaan, että projektit etenisivät ainoastaan etappeina, IdeaBooth luo mahdollisuuden monialaiseen vaikuttamiseen koko projektin etenemisen ajan. Henkilöt luovat uutta yhdessä, tasa-arvoisina keskenään, sillä jokainen tuo työskentelyyn omaa tietoaan, niin teorian kuin kokemuksen ja käytännön osalta.

Projektin etenemisestä saavutetun hyödyn lisäksi, näen konseptin vaikutuksen myös mahdollisuutena oppia. Kysymys siitä, mitä edes tiedämme eri yksiköiden toiminnasta tai toimintatavoista heräsi esille erään toisen oppilaan opinäytetyötä koskevassa prosessissa. Tuloksena päätelmä, ettemme oikeastaan mitään. Muotoilijan koulutuksen tietoisuutta edistävänä ominaisuutena näen kuitenkin juurikin tuotekehitys prosessin vaiheiden ja siinä vaikuttavien osa-

alueiden tiedostamisen. Pelkästään muotoilijoina, emme pysty viemään prosessia loppuun asti, mikäli haluamme konseptista valmistuvan toimivan tuotteen.



Kuva 4. Ideointia ja työskentelyä saman pöydän ympärillä, Tammi 2013

## 3.4 Space

Tilan käsitettä OIS- ajattelun osalta on ehkä suotuisinta lähestyä autenttisuuden kannalta, jolla tarkoitan autenttista oppimisympäristöä. Termillä korostetaan tulevaisuuden oppimisympäristöjä, jossa pääpaino on asiantuntijoiden, työelämätahon ja yritysten välisellä verkottoitumisella ja sen mahdollistavilla virtuaalisilla mahdollisuuksilla. Muun muassa autenttisella verkko-opetuksella viitataan oppimisen ja opetuksen ympäristöön, joka tarjoaa mahdollisuuden työskennellä autenttisen, todellisten ja oikeiden elämän kysymysten, tehtävien ja ongelmien parissa (sosiaalinen media oppimisen välineenä, opettajatv, yle, fi). Mainittavia autenttisen oppimisympäristön tekijöitä oppimisen kannalta ovat muun muassa reflektiivinen ja yhteisöllinen prosessi, uuden tiedon luominen sekä olemassa olevan tiedon kollektiivinen uudistaminen. ”—*tiedon luominen tapahtuu syklisesti – havainnoiden, yhdessä pohtien, teoriaan perehtyen ja sitoen sekä toimintaa uudelleen soveltaen – dialogissa muiden kanssa*” (Ks. esim. Kauppi 2004; Kotila 2003; Tynjälä, Välimaa & Murtonen 2004; Aarnio 2006.).

### 3.4.1 Tila konseptissa

Tila on käsitteenä monimuotoinen ja mielestäni tässä tapauksessa englannin kielisen termin käyttäminen on ennen kaikkea kuin suotavaa. Suomennettuna kun se voi tarkoittaa hyvinkin montaa eri asiaa. Kyseessä voi olla niin fyysinen kuin abstrakti tila, reaali- kuin myös virtuaali- maailmassa.

OIS- ajattelun toteutuminen ei omasta näkökulmastani ole esimerkiksi millään tavalla riippuvaista siitä missä tilassa olemme, vaan sen pitäisi olla riippumaton jatkumo tilojen välillä. Kyse on toiminnan ohjaamisesta, joka on riippuvaista pikemmin toimintamallin sisäistämisestä.

Koska oma konseptini painottui ajan ja paikan riippumattomuuteen, valitsin käytettäväksi tilaksi virtuaalisen tilan, jossa navigointi tapahtuisi mahdollisesti kolmiulotteisesti. Koska perustelin konseptini tarpeellisuuden muun muassa myös inspiroivan ja motivoivan tilan saavuttamisella, olisi tilan tarkoitus olla täysin muunneltavissa käyttäjän oman profiilin ja mieltymysten mukaan.

Visuaalinen ulkoilme olisi myös riippuvaista siitä, kirjautuuko käyttäjä sisään tunnuksilla vai vierailijana. Tähän vaikuttaa mielestäni myös olennaisesti se, mitä ja kenelle tilassa informoidaan. Mahdollisia uusia opiskelijoita kiinnostavat luultavasti täysin eri asiat kuin jo koulussa opiskelevia, kansainvälisyydestä tai yrityksestä puhumattakaan.



Kuva 5. Oman tilan luomista, Tammis 2013

## 4. OIS- ajattelun sisäistäminen

Edelliseen tilan käsitteeseen viitaten, opinnäytetyöni edetessä olen yhä vahvemmin tullut johtopäätökseen, että suurin este OIS- ajattelun etenemisessä on, että sitä ei varsinaisesti ole sisäistetty toimintaamme. Kuten aiemmin toin esille, innovaation saavuttaminen vaatii toteutuakseen toimivaa organisaatiota. Emme ole omaksuneet, tai välttämättä edes tunnistanee OIS- ajattelun arvoja, vaan joudumme navigoimaan alueella johon meillä ei ole olemassa valmiina olevaa kognitiivista, eli tiedollista tai hiljaista tietoa. Käytännön yksinkertaisena, mutta onnistuneena esimerkkinä voidaan pitää facebookia, joka kasvoi muutaman henkilön yhteisöstä aina maailman laajuiseksi verkostoksi. OIS- ajattelu, jonka kuitenkin kuuluisi olla osa jokapäiväisiä valintojamme, on tällä hetkellä, kärjistettynä, pikemmin tuote, jolta puuttuu käyttöohje.

Antola ja Pohjola esittelevät teoksessaan kuluttajavetoisesta innovaatiovallankumouksesta puhuvan Charles Leadbeaterin "reseptin" siihen, miten passiivista kuluttajista saadaan aktiivisia kehittäjiä. Itse näen tämän erinomaisena sovelluksena myös siihen, miten passiivisista oppilaista saadaan aktiivisia OIS- ajattelijoita. Seuraavaksi esittelen reseptin, sekä kuvailen sen vaikutusta OIS- ajattelun sisäistämiseen.

*Tunnista kuluttajat, jotka todennäköisimmin ovat kiinnostuneita tuotteen kehittämisestä, yleensä ns. lead-userit*

Linjaorganisaatioon vedoten Lead Useriksi voitaisiin ensisijaisesti luokitella opettajat sekä ohjaajat. Valitettavasti OIS- ajattelun pedagoginen toteutus tuntuu olevan epäselvää heillekin. Itse näen Lead Userien koostuvat OIS- ajattelun jo sisäistäneistä oppilaista. Lead Userit ovat yleisesti aktiivisia toimijoita koulu- organisaatioissa. He ovat myös usein opastajan- roolissa, jolloin heidän kautta olisi helppoa tavoittaa erityisesti opiskelunsa vasta aloittaneet.

*Poista esteet, lobbaa julkisia rakenteita henkisten pääoman oikeuksien (IPR; Intellectual Property Rights) suhteen, mieti yrityksen suhtautumisen keksintöjen oikeuksiin.*

Mikäli liiketoiminnan kannalta henkistä pääomaa haluaisi kuvata, ehkä jopa hiukan sarkastiseen sävyyn, ellei ole tavaraa mitä myydä, on parempi ottaa järki käteen. Henkinen pääomamme ei kuitenkaan koostu pelkästään tiedoista mitä saamme koulussa, vaan se on yhteissumma myös kaikesta ulkoisesta tiedosta mille olemme elämämme aikana altistuneet. konseptini kannalta myös sitä inhimillisyyttä, joka meitä loppujen lopuksi kaikkia yhdistää.

OIS- ajattelun toteutuminen vaatii omasta näkökulmastani hyvin paljon yksilön luottamusta, ei pelkästään organisaatiota kohtaan vaan myös omaa henkilökohtaista osaamistaan kohtaan. Rohkeus ilmaista ideoitaan ja mielipiteitään oli ensimmäisiä elementtejä, joita omalta konseptiltani edellytin. Julkisten rakenteiden lobbaus tulisi tulkita juurikin vanhojen iskostuneiden ajatusten sekä toimintatapojen lobbauksena. Pyrkimys uuteen, vaatii aina myös rohkeuden sisäistää uusia ajattelutapoja ja uskallusta päästää irti vanhasta.

*Tarjoo porkkana- ei välttämättä rahaa, mutta jotain, joka on tärkeää kuluttajille: itse parantunut tuote, muiden kehittäjien arvostus...*

Nykyisen yhteiskunnan materialistisuus on luultavasti yksi osatekijä välillä hyvinkein esineelliseen arvomaailmaamme, jossa tärkeimmät menestymisen ja rakkauden elementit kiteytyvät hankittuun fyysiseen omaisuuteen ja sen rahalliseen arvoon. Raha itsessään ei ole avain onnellisuuteen, vaan raha on väline, jolla hyvinvointi ja sen kautta onnellisuus voidaan saavuttaa. Vastikään uutisoitu tutkimus motivoituneiden työntekijöiden suoranaista vaikutuksesta yrityksen menestymiseen ei tullut itselleni ainakaan yllätyksenä.

Työharjoitteluni aikana osallistuin yrityksemme keulakuvan pitämään bränding koulutukseen, jossa hän esitteli oheisen RSA:n, ("Royal Society for the encouragement of Arts, Manufactures and Commerce: an enlightenment organisation committed to finding innovative practical solutions to today's social challenges") animaation; "The surprising truth about what motivates us".

Animaatio käsittelee M.I.T:n tekemää tutkimusta, jossa tutkitaan motivaation merkitystä annetun tehtävän suorittamiseen. Tutkimuksessa käy ilmi, että raha toimii motivaattorina tehtävissä, jotka vaativat konkreettista tekemistä. Kun annetun tehtävän luonne muuttuu sitä vastoin luovuutta, tai ideointia vaativaksi, nousee erääksi motivaattoriksi esimerkiksi oman konseptini kanalta olennainen, autonomisuus. Se, että organisaatio antaa siinä toimiville yksilöille edes mahdollisuuden omakohtaiseen vastuun ottamiseen, merkitsee paljon enemmän kuin maalliset palkinnot. Raha muuttui merkitseväksi silloin, kun se ei enää ollut suoraan sidonnainen työn tekemiselle. Toisin sanoen, työntekijöille maksettiin tarpeeksi, ettei rahasta tarvinnut enää välittää.

Opintopisteiden suorittaminen on olennainen osa koulusta suoriutumiselle kuin myös opintotuen saamiselle. Omien projektien liittäminen opintopisteisiin ei kuitenkaan ole itsestään selvyyttä, ja suurin osa pystytäänkin saavuttamaan ainoastaan työharjoitteluun liittämällä. Itse näen opintopisteet oivallisenä "porkkanana" oppilaiden motivoimiselle. Tässä tapauksessa kyseessä on

kuitenkin opintopiste kiintiö, jonka voisi kerätä kasaan esimerkiksi täysin omien projektien ja osallistuttujen kilpailuiden avulla.

*Kehitä työkalut- välineet kehittää sekä itse tuotteita, mutta välineitä myös innokuluttajien osaamisen kehittämiseen.*

Vietin vaihto-oppilas jaksoni Italiassa, kulttuurisesti todellisessa italialaisessa kylässä. Odotukset koulusta olivat korkeat, olihan kuitenkin kyseessä Italia, yksi maailman merkittävimmistä design- maista. Tutustuminen koulun tarjoamiin työskentely- mahdollisuuksiin oli kuitenkin "pienehkö" järkytys. Vannesahoja esimerkiksi oli vain yksi, ja sekin lukittujen ovien takana. Siitä huolimatta, oppilaat olivat käsittämättömän hyviä piirtäjiä, ja esimerkiksi rakennettujen mallien taso ylsi täysin, etteikö parempaankin tasoon, kuin omat tuotoksetme täällä.

Kyse ei ole siis fyysisistä välineistä, vaan niistä ideointikykyyn sekä mielen virtaan vaikuttavista ärsykkeistä, jotka luovat optimaalisimman tilan niin brainstormaukselle kuin myös yksilölliselle ideoinnille.

*Muodosta tila- keksittyjä ominaisuuksia pitää voida testata ja kehittää oikeanlaisessa ympäristössä.*

Kuten aiemmin toin esille, henkilön omakohtaisen ammatillisen kehittämiseksi on ennen kaikkea tärkeää luoda ja kehittää tiloja, jotka ovat mahdollisia avoimelle vuorovaikutukselle. Testausta voidaan suoraan rinnastaa arviointiin. Esimerkiksi IdeaBoothiin jätetty idea on eräänlaisessa testaus- tilassa. Arviointien summa määrittelee sen, onko idea varteenotettava, kelvollinen jatkokehittelyyn, vai onko syytä määritellä projekti tai brief eli tehtävänanto, täysin uudelleen. Ympäristö koostuu juurikin näistä, arviointiin kykenevistä yksilöistä sekä niiden muodostamasta organisaatiosta.

*Luo innokuluttajayhteisöjä: luo paikka, jossa innokuluttajat voivat jakaa sekä ajatuksiaan että tunnustuksiaan ja arvonantoja- muodostaa tuotteeseen liittyvän kulttuurin.*

OIS- tila, sekä siinä tilassa etenevät IdeaBoothit.

## 5. Olemme osa organisaatiota

Vaikkakin alkuperäinen ajatukseni painottui erityisesti yksilön henkilökohtaiseen ammatilliseen kehitykseen, sekä ehdottomaan ja vapaaehtoiseen projektitoimintaan, on aineistoihin perehtyminen tehnyt opinnäytetyön aiheesta ennen kaikkea yhteisöllistä etua tavoittelevan. Työskentelymme päämäärät ovat kuitenkin samanlaisia, iästä tai ammatillisesta asemesta huolimatta. Yhteisen edun tavoittelu ei kuitenkaan ole meille yksilöllisinä toimijoina itsestään selvyyys, tai pikemmin sen voisi todeta olevan tiedostamaton. Koulussa koemme vielä oppijoina toverillisuutta, mutta työelämässä suuntaudumme valitettavan usein kilpailijoiksi.

*”Nuoret opiskelijat eivät ole parempia tai huonompia vaan erilaisia verrattuina ohjaajiin ja vanhempiin opiskelijoihin.” (Laurea AMK)*

# 5.1 Millainen on toimiva organisaatio

Antola ja Pohjola tuovat esille organisaatiokulttuurin merkityksen innovaatioiden ja innovatiivisuuden kannalta. Elämme erittäin tasa-arvoisessa yhteiskunnassa. Innovatiivinen kulttuuri vaatii organisaatiolta eritoten kannustavaa ja tukevaa ympäristöä.

*"Positiivinen ja yksilöä arvostava ilmapiiri ruokkii tunnetta siitä, että on lupa luoda ja keksiä uutta."*

(Antola ja Pohjola, Innovatiivisuuden Johtaminen 2006)

Antola ja Pohjola esittelevät esimerkin kautta innovatiivisten organisaatioiden johtamismallin Tipu Aken. Reaalimaailman esimerkki perustuu Uudessa Seelannissa toimineeseen lakkautus- uhan alla olleeseen oppilaitokseen. Yhteisöllinen tietoisuus yhteisen hyvän saavuttamisesta oli ensimmäinen askel koulun toiminnan parantamiseen. Toiminnan metaforana käytettiin puun kasvua, minkä pohjalta yhteisön väestöryhmien välinen vuorovaikutus ja yhteistyö opittiin näkemään täysin uudella tavalla. Toiminnan tuloksena koulu säästy lakkautukselta, parantaen oppilaiden motivaatiota sekä sitä kautta heidän arvosojaan. Mallin pohjalta on myöhemmin rakentunut mainittu kokonaisvaltainen vallitsevat johtamisparadigmat haastava ajattelumalli Tipu Ake- A Leadership Model for Innovative Organisations, jota on syytä tarkastella OIS- ajattelun kannalta tarkemmin.

Ohessa tuon esille muutamia Antolan ja Pohjolan määrittelemiä keskeisiä Tipu Aken oivalluksia suhteessa itsellemme tunnetuimpiin johtamismalleihin.

- Mekanististen johtamisideaalien sijaan Tipu Aken organisaatio nähdään *"-elävänä, kasvuun pyrkivänä, eri osista vahvasti yhteen liittyneenä organismina kaikkine monimutkaisuuksineen, epämääräisyyksineen ja kaoottisuuksineen."*
- Tipu Ake on kiinnostunut etenkin ihmisten- organisaatioiden ja tiimien- käyttäytymisestä ja johtajuudesta, jolla rakennetaan kapasiteettia ja menestytään, toisin kuin yleiset johtamismallit jotka tarkastelevat organisaatiota prosessin kautta.
- Tipu Akeessa perinteiset analyyttisyys ja lineaarisuus ovat keskellä vain ajattelun ja toiminnan tasojen hierarkiassa. *"Analyyttisyyden ympäriltä löytyvät innovatiivisuus, johtajuus ja tiimityöskentely sekä yhteisöllisyys, viisauden kumuloituminen ja visio hyvinvoinnista."*
- *"Lineaarisuuden sijaan Tipu Aken mukaan johtajuus ja organisaatioiden toiminta ovat orgaanisia ja syklisiä malleja- välillä pitää mennä taaksepäin päästäkseen kohti tavoitetta."*
- Keskeisin muutoksen mahdollistava tekijä on se, että Tipu Akeessa johtajuus nähdään enemmän organisaation kuin yksilöiden ominaisuutena, ja sitä myös kehitetään yhdessä.

OIS- ajattelu Savoniassa on nimenomaan yhteistyötä, jossa toimivien projektien johtajuus ei ole riippuvaista iästä tai asemesta, vaan eritoten vapaaehtoisilla projekteilla määräytyy projektien luonteen ja tarpeen mukaan.

## 6. Projektityöskentely ja johtajuus

*”Voimakkaimmat johtajat osaavat luopua vallastaan ja arvostuksestaan ja auttavat samalla kaikkia tiimin jäseniä kasvattamaan sisäistä rohkeuttaan.” --Perinteinen Maori viisaus—*

Konseptin perustuessa erityisesti projektityöskentelyn parantamiseen, koin tärkeäksi käsitellä myös itse projektityöskentelyä ja sen johtamista. Projektityöskentelyn haasteellisuus perustuu monien vuorovaikutussuhteiden samanaikaiseen hallintaan, täsmällisen työkuormien ja kustannusten suunnitteluun sekä inhimillisen, tehtävään sitoutumisen tai ei- sitoutumisen vakiointiin, joka käytännössä on mahdotonta, mutta ollen edellytys järjestelmän kitkattomalle toiminnalle (Jalava, Virtanen 2000). Kuten opiskelijoiden keskuudessa suorittama kyselynikin osoitti, haastavimmiksi ryhmä- ja projektityöskentelyn haasteiksi nostettiin yhteisen sävelen löytäminen, sekä erilaisten aikataulujen yhteen sovittaminen.

Thomas A. Stewardin (1998), mukaan (projekti) organisaation intellektuaalinen, eli älyperäinen pääoma on siinä toimivien henkilöiden tiedon summa, jonka kaksi pääulottuvuutta ovat organisaatiossa syntyvä tieto ja tiedon käsittelyn työkalut. Steward toteaa projektityön olevan tulevaisuudessa keskeisin työn organisoitumisen muoto, jotka ovat havaittavissa ainakin kuudella ulottuvuudella. ( Jalava, Virtanen 2000, 9-10)

Seuraavaksi käsittelen ulottuvuudet, reflektoiden niitä samalla omaan projektityöskentelyymme.

*Jatkossa työura on sarja ”keikkoja” eikä sarja ”askeleita”. Perinteinen etenemistapa juniorista senioriin häviää siinä mielessä kuin mitä sillä ennen ymmärrettiin. Nyt eteneminen tapahtuu projektieksperiin kasvattamisena projektista toiseen.*

Monialainen projektityöskentely pitää sisällään konteksti- sidonnaista suhtautumista asiantuntijuuteen sekä projektin johtajuuteen, jotka on käsiteltävä projektiin suhteutettuna, kertyneistä opiskeluvuosista, sekä ammatillisesta asemesta huolimatta.

*Projektiohjauksen ja hallinnan taidot ovat osaamisen peruskivi. Ne muodostavat perusosaamisen, jonka varaan voidaan rakentaa tai jolla voidaan vahvistaa erilaisia alakohtaisia taitoja.*

Taitojen kehittyminen on suoraan verrannollista mahdollisuuksiin oppia ja osallistua. Mahdollisuus omien projektien tekemiseen tuottaa kokemuseräistä tietoa, mikä edesauttaa taitojen kehittymistä onnistumisien ja epäonnistumisien kautta.

*Edellisistä seikoista seurauksena tulevaisuuden työorganisaatioissa valta perustuu eksperttisiin, ei organisatorisiin asemiin.*

Tasavertaisuus, joka vallitsee linjaorganisaatioiden välillä. Monialainen toiminta vaatii myös kunnioitusta toisen ammattia kohtaan. Erityisesti linjaorganisaation, jota esimerkiksi Savonian tapauksessa edustavat eri alojen opettajat, on vietävä suvaitsevainen näkemys eteenpäin oppilaille.



*Työorganisaatioiden useimmat työtehtävät ja työroolit voidaan myös ulkoistaa. Jos olet hyvä strategi, resurssien hankkija, projektikoordinaattori jne. sinun ei välttämättä tarvitse olla työssä ko. organisaation vakituksena työntekijänä vaan voit myydä palvelua ko. organisaation ostopalveluperiaatteella.*

Monialainen projektityöskentely, sekä uskallus pyrkiä monialaiseen toimintaan, tulee nähdä ainoastaan kapasiteetin hyödyntämisenä, jonka tuloksesta hyötyvät loppujenlopuksi kaikki osapuolet.

*Hierarkiat eivät säätele uralla etenemistä vaan kysyntä (projekti)markkinoilla.*

Projektit ovat väline omien taitojen ja tietojen osoittamiselle, jossa omakohmainen hiljainen tieto ulkoistetaan ja asemoidaan.

*Perusratkaisu uralla etenemisen suhteen ei enää jatkossa tapahdu sen perusteella, että liikutaan työorganisaatiosta toiseen. Sen sijaan perusratkaisua säätelee vahvasti se, miten yhtäältä kykenee erikoistumaan ja toisaalta kehittämään rautaiset projektihallinnan taidot.*

Taitojen kehittämien vaatii osakseen kapasiteettia sekä luottamusta. On luotava mahdollisuus kehittyä, sekä arvostettava kehittymispyrkimystä.

## 6.1 Adhokraattinen organisaatio

Yleisen kaavan mukaan opiskelujen aikana läpikäymämme projektit ovat vahvasti jaksosidonnaisia, vain murrososan kehittyen pitkäaikaisemmaksi kumpuunuudeksi. OIS- ajattelun ja Savonian monialaisuuden osalta projekti johtajuutta tulee lähestyä adhokraattisen (ad hoc= tähän, tiettyä tarkoitusta varten perustettu organisaatio) tilanneorganisaation näkökulmasta, jossa hankkeen johtaja toimii aina uudessa ja epävakaassa, tilanne sidonnaisessa ympäristössä. Adhokraattisissa organisaatioissa sisältää paljon puhetta, minkä kautta yhdistellään tietoa ja luodaan uusia ideoita (Jalava, Virtanen 200,25).

Koska adhokraattisen organisaation perusluonne on toiminnan vapautta, standardoimattomuutta sekä koordinoinnin vapautta, edellyttää organisaation hallintaa johtajuudelta yhä suurempaa sitoutumista, työtavoitteiden luomiselle, ylläpitämiselle ja ymmärrettäväksi tekemiselle projektin jäsenten kesken. Juuti(1995) toteaaakin johtajuuden olevan laajasti ottaen yhteisön toimintatapojen säätelemistä. Adhokraattisen organisaation toiminnan koordinointi tapahtuu pääasiassa keskinäisen yhteensovittamisen kautta. Esimerkkinä esitetty tekijöiden omavalvonta omaa työtä kohtaan ja työn epävirallisen viestinnän keinojen kautta koordinointi (Jalava ja Virtanen 2000, 27), kuten asioista sopiminen, on kuitenkin omasta näkökulmastani johtajuutta rasittava tekijä. Sitä vastoin, että projektijohtaja pystyisi luovuttamaan projektille häneltä odotettua informaatiota sekä ohjausta, on keskityttävä eri osapuolten välisten vuorovaikutustilanteiden kontrollointiin ja siitä saadun informaation mahdollisimman tarkkaan tallentamiseen.

Tämän hetkinen projektityöskentely prosessi käsittelee projektin etenemisen asteittaisena, jossa välietapit ovat ennalta määrättyjä deadlineja. Deadlinejen väliin jäänyt prosessi kuvataan mahdollisesti vasta jälkikäteen, jolloin lopputulos on ainoastaan tärkeimmät elementit sisällään pitävä kooste, mikä on johtanut lopulliseen lopputulokseen. Aineiston arviointi ja tulkinta on siis suuntaansa antavaa, jättäen avartamatta kaikki ne mahdolliset seikat, jotka yksilö on läpikäynyt omalta osaltaan projektin etenemisen kannalta.

Innovatiivisuuteen pyrkivät ja uutta luovat projektit voidaan mieltää visioksi, jolloin niiden toiminta on vision toteuttamista (Jalava, Virtanen 2000, 39). Visionäärisyys ei missään nimessä ole ehto projektityöskentelylle, mutta se edesauttaa ymmärtämään projektissa toimiville henkilöille hankkeen tavoitteen. Jalava ja Virtanen määrittelevät vision lyhyesti realistisen houkuttavaksi mielikuvaksi tulevaisuudesta, artikulaatio johon tulisi pyrkiä, tulevaisuutta joka on ainakin jollain merkittävällä tavalla parempi.

*"Vision, voimakkaan idean luominen on johtajuuden vaativin tehtävä ja todellinen testi"*, ollessaan kyvykäs vangitsemaan niin organisaation sisäisen kuin ulkoisen huomion, yhteiseen unelmaan keskittäen (Jalava, ja Virtanen 2000,41).

## 6.2 Johtajuus konseptissa

Konseptini avoimuus piti vahvasti sisällään likipääsyä, koskien erityisesti projektipäälliköitä. Kuten edellä toin esille, keskittyvät projektijohtajat nykyisin liian paljo ainoastaan aikataulujen noudattamiseen. Varsinainen arviointi, sekä työn laadun tarkkailu jää omasta mielestäni liian vähälle huomiolle. Loppujenlopuksi projektijohtaja on se, joka vastaa projektin tuloksesta ja sen saavuttamisesta.

Avoin likipääsy tarkoittaa mahdollisuutta tarkkailla projektin etenemistä (ajasta ja paikasta riippumatta) ulkoisena observoijana. Sitä vastoin, että projektipäällikkö keskittyisi ainoastaan etappien saavuttamiseen, olisi hänellä näin mahdollisuus antaa palautetta jo ideointi vaiheessa. Hän voisi mahdollisesti poimia esille hyvät ratkaisut ja mahdollisesti ohjeistaa työntekijöistä oikeaan suuntaan. Projektin jäsenet saisivat näin itsevarmuutta ja ennen kaikkea tukea työskentelylleen. Samalla aikatauluista kiinni pitämisestä tulisi projektipäällikölle ehkä tavallaan, jopa helpompi tehtävä kun työskentelyä voidaan seurata jatkuvasti.



Kuva 6. Likipääsy ideoille, likipääsy projekteihin, Tammi 2013

## 7. Arvomaailma

Omien johtopäätösteni mukaan yhtenäisen arvomaailman luominen organisaatioon, on edellytys myös sen toimivuudelle. Esittäessäni kuitenkin kysymyksen, mitä arvomme edes ovat tai mistä ne tulevat, huomaan astuneeni alueelle, jossa ensinäkkin ei tunneta yhtä ainutta oikeaa vastausta ja toiseksi, jonka filosofinen materiaali tuntuu olevan loputonta. Opinnäytetyöni ja sitä kautta konseptini osalta pyrinkin rajaamaan arvojen käsittelemisen suhteutettuna organisaation työryhmien muodostumiselle, sekä sitä kautta työn etenemiselle.

Organisaation visio käsitetään ulospäin imagona kun taas sisäänpäin visio näkyy organisaation arvoina. Yhteisten arvojen luominen ei kuitenkaan ole yksiselitteistä sillä jokainen yksilö tai organisaation jäsen tuo mukanaan omat arvonsa, näkemyksensä ja maailmankuvansa. Jalava ja Virtanen painottavat teoksessaan eritoten luottamuksen merkitystä projektityöskentelyn sujuvuuden ja organisaation toimivuuden kannalta. He tuovat esille Harry Nyströmin pohdintoja kahden ryhmätoiminnan peruselementin, koheesion ja jäsenten erilaisuuden suhteesta.

Koheesiolla Nyström viittaa ryhmän kykyyn pitää jäsenensä yhdessä, luoden korkeana jäsenten välille viehätystä ja kykyä vastustaa ryhmää hajottavia paineita (Jalava ja Virtanen, 2000, 52). Voimakas koheesio sekä ryhmän homogeenisuus, eli samankaltaisuus, osoittautuvat taas olevan yhteydessä suurempaan psykologiseen turvallisuuteen, jolloin vuorovaikutustilanteet ovat mieluisampia, vapaampia ja ryhmän keskuudessa vallitsee juurikin aiemmin peräänkuulutettu luottamus. Nyström tuo esille homogeenisen ja heterogeenisen organisaation välisen ristiriidan, johon itse olin tullut myös omissa päätelmissäni. Ryhmän toimivuus edellyttää homogeenisuutta, jota määrittelevät

esimerkiksi samankaltaiset arvot, mutta mahdollisimman laaja kokemuspohjainen ja tiedollinen näkökulma saavutetaan ainoastaan heterogeenisuuden, eli erilaisuuden avulla. Miten siis voitaisiin saavuttaa organisaatio tai projekti-ryhmä, joka toteuttaisi edellä mainitut ominaisuudet? Kysymys on omasta näkökulmastani erittäin merkittävä eritoten OIS- ajattelun sisäistämisen ja toteuttamisen kannalta.

Tukea arvomaailmaan kohdistuvan pohdintani ajankohtaisuudesta sain aineistosta, joka käsitteli Tampereen ammattikorkeakoulun ja ammatillisen opettajakorkeakoulun järjestämää AMK- ja ammatillisen koulutuksen tutkimuspäiviä 7.- 8.11.2012. Tutkimuspäivien pääteema oli Arvot muutoksessa. Käydessäni läpi luentomateriaalia, törmäsin Jari Wihersaaren luentomateriaaliin *Kohtaaminen- opettajuuden ydin*. Sen lisäksi, että aineisto avasi omaa ymmärrystäni opettajien roolin haastavuudesta, niin ikään myös kasvattajina, törmäsin myös ensimmäistä kertaa termiin *perenniaallinen filosofia*. Suuntautumisen mukaan on olemassa tiettyjä universaaleja ja ikuisia totuuksia, jotka toistuvat historiassa aikakaudesta ja kulttuurista riippumatta. Luentomateriaalissaan Wihersaari puhuu yleisinhimillisistä ideoista, kuten viisaus ja hyvä elämä, joita pyritään toteuttamaan. *”Näiden ideaalien rakenteen selvittäminen on elämänfilosofinen tehtävä jokaiselle ihmiselle, joka haluaa elämäänsä selkeyttä ja kirkkautta”*.

Perenniaallisen filosofian tavoitteena on saada etsijän tavoite realisoitumaan hänen omassa elämässään. Luentomateriaalin otsikon kiteytys *”-ikuisten kysymysten äärellä?”* tiivistää yksinkertaistettuna yleisvaltaisen haasteen yhden ainoan totuuden etsimisestä. Vaikka löydämme vastaukset minuuttamme koskeviin kysymyksiin, emme voi kuitenkaan voida suoraan vaikuttaa siihen milloin ”vuorovaikutuksellisiin törmäyksiin” joudumme elämämme aikana. Oman tulkintani mukaan, jokainen ”törmäys” tulisi kuitenkin osata käsitellä omien ideaalien rakentumisena.

Jokainen meistä voi varmasti nimetä muutaman henkilön elämästään jota joko sietää työkaverina, mutta välttelee yksityiselämässä, tai rakastaa muuten yli

kaiken, mutta ei voisi koskaan kuvitellakaan vetävänsä minkäänlaista projektia yhdessä. Kyse on juurikin näistä käyttäytymisemme ja olemuksemme peruselementeistä, arvoista. On ilmeistä, että vaikkakin voi arvostaa työkaverin ahkeruutta työmaalla, ei tarvitse hämmästellä tämän nyrpeyttä vauvan kutsuilla, kun hän ei voi sietää lapsia. Arvojen tiedostaminen tai pikemmin tarve tiedostamiselle on elementti, joka on noussut esille myös muissa opinnäytetöissä. Onhan se kuitenkin perusta valinnoillemme, niin yksinkertaisuudessaan ruokakaupassa kuin myös siinä, miten tai kenen kanssa haluamme jakaa elämämme.

Perustuen omiin työkokemuksiini olen törmännyt useasti raudan koviin ammattilaisiin, jotka kuitenkin ovat epäonnistuneet yksinkertaisessakin tehtävässä pelkästään sen vuoksi, etteivät ole pystyneet samaistumaan juuri sen hetken arvomaailmaan. Yhtälailla on mahdotonta pyytää henkeen ja vereen omistautunutta sinkkua suunnittelemaan tuotteita lapsille, mikäli kyseinen arvomaailma on heille täysin tuntematon, riippumatta mitenkään siitä että kyseessä on ammattilainen.

Suunnittelussa toteutettavan tuotteen arvomaailmaa havainnollistetaan muun muassa Mood Boardien avulla, jossa pyritään löytämään myös yhteinen sävel mahdollisen asiakkaan kanssa. Uusien arvojen sisäistäminen tai tässä tapauksessa pikemmin mukailu on kuitenkin täysin erilaista, ja voi pahimmillaan johtaa ristiriitaisiin tuntemuksiin, mikäli joudutaan tekemään työtä mikä poikkeaa omista arvoista hyvinkin suurella mittakaavalla. Mutta millainen tulos voitaisiin mahdollisesti savuttaa, mikäli projektipäälliköllä olisikin mahdollisuus valita projektinsa jäsenet heidän arvomaailmansa perusteella? Pelkän ammatillisen pätevyyden vuoksi projektipäälliköllä olisi mahdollisuus vaikuttaa tätä kautta myös suoraan organisaation arvomaailman kehittymiseen. Projektipäällikkö pystyisi luomaan monialaisen, innovatiivisuuteen pyrkivän, heterogeeninen organisaatio, joka kuitenkin kykenee sujuvaan vuorovaikutukseen jo projektin alkumetreillä, perustuen yksilöiden samankaltaisen arvomaailman kautta savutettuun homogeenisuuteen. Projektijohtajan tärkein

tehtävä ei niinkään ole ymmärtää asiakasta, vaan pyrkiä ymmärtämään ne arvot ja elementit jotka vaikuttavat asiakkaaseen. Projektijohtajaa ei tunneta enää vain organisoijana vaan myös "*arvoskannausaktivistina*" (Juha Miettinen).

## 7.1 Arvot konseptissa

Eräs konseptini tavoitteellinen ominaisuuksista on pyrkiä herättämään käyttäjän omaa tietoisuutta arvomaailmastaan. Samalla tavalla, kuin koko tilan toiminta tallentuu kokonaisuudessaan tietokantojen verkostoksi, haluaisin muuttaa tämänhetkistä portfolio-käsitettä hiukan syvällisemmäksi. Sen sijaan, että tarkastelemme henkilöitä ainoastaan valmiiden tuotosten mukaan, olisi mahdollisuus nähdä esimerkiksi ne työprosessit tai niiden osat, jossa mahdollinen profiloitu käyttäjä on ollut joko osallisena tai vaikuttavana tekijänä.

Ei ole kovinkaan pitkä aika siitä kun *timeline* ominaisuus tuli facebookiin. Itse asiassa käsitän vasta nyt, että samoja ominaisuuksia olen hakenut myös konseptini "avoimelta tietokannalta". Facebookin *timeline* jakaa mielipiteitä, enkä ole perehtynyt tarkemmin syihin, miksi ominaisuus otettiin käyttöön. Oman, niin sanotun elämän näkeminen aikajanalla on kuitenkin mielenkiintoista. Se on ominaisuus, johon meillä reaalisesti ei ole koskaan mahdollisuutta. Viitaten edelliseen pohdintaani arvomaailman muodostumisesta ja sen ikuisen oikean etsimisestä, näen tällaisen *timelinen* tarkastelun perenniaalisen filosofian todentumana. Paikat, jossa olemme käyneet, kuvat joita olemme tallentaneet, ystävät joita olemme lisänneet, kaikki perustuvat arvomaailmaan viittaavaan valintaan.

Profiilin tietokannan tulisi siis ennen kaikkea olla väline ammatilliseen kehitykseen ja omien taitojen, minuuden sekä tavoitteiden määrittelemiseen. Oman, tässä tapauksessa esimerkiksi ”koulutuksellisen elämän” ulkoinen observointi, voisi mahdollisesti edesauttaa näkemään kokonaiskuvaa siitä, mihin ammatillisesti ollaan suuntautumassa. Aktiivisten osallistumisien kautta voidaan taas mahdollisesti kartoittaa omia vahvuuksia sekä heikkouksia, jotka ovat täten konkreettisesti havainnoitavissa.

Se miten avoimena ja julkisena kukin oman elämänsä haluaa pitää, tai mikä on eksplisiittiseksi muutetun tiedon määrä, on kuitenkin täysin riippuvaista henkilöstä itsestään. Tosin, kyseessä ollen pelkästään esimerkiksi ammatilliseen pätevyyteen viittaavan tiedon, näkisin tiedon jakamisessa pikemmin ainoastaan positiivisia kuin negatiivisia puolia. Loppujen- lopuksi, heikkouksien peitteleminen tai vääristeleminen esimerkiksi työnhaun tai projektien vastaanoton kannalta, aiheuttaa mahdollisesti enemmän haittaa jälkikäteen kuin että jos ominaisuudet ovat tiedossa jo heti alussa.

## 8. Tieto ja tiedostuminen

Opinnäytetyön prosessin alkuvaiheessa en halunnut tarttua välittömästi ohjaavien opettajien tarjoamaan *Ba*- tilan käsitteeseen, mutta toistuvat viittaukset aineistoissa osoittivat käsitteen olevan olennainen osa tiedon ja sen muodostumisen ymmärtämisessä. Opinnäytetyöni osalta *Ba* kuvastaa juurikin Aaltolan ja Pohjolan kuvailemaa ”—*henkistä, fyysistä tai virtuaalista tilaa, joka mahdollistaa parhaalla tavalla uusien ideoiden synnyn ja ajatusten jalostumisen luottamuksen ja yhteisöllisyyden hengessä*”. Läpi käymämme keskinäinen

vuorovaikutuksemme todentaa siis juurikin *Ba*:n tila- käsitettä. Eritoten Aaltolan ja Pohjolan esittämä kysymys; ”*Miten syntyy InnoBa – kulttuuri, aika, tila ja ympäristö, joka mahdollistaa parhaalla tavalla yksilöiden ja yritysten innovatiivisuuden vauhdittamisen*”, on näkökulma jota tulisi tarkastella OIS- ajattelun kannalta.

Seuraavaksi käyn läpi Elsevierin aineiston *Long Range Planning*, joka keskittyy Ikujiro Nonakan, Ryoko Toyaman sekä Noboru Konnon yhdistettyyn malliin dynaamisesta tiedon muodostumisesta. Pyrkimyksenä on ymmärtää kyseinen dynaaminen prosessi, kuinka organisaatio luo, pitää yllä sekä ulkoistaa tietoa. Aineisto on laaja ja vaatii osakseen jopa toistuvaa läpikäymistä todellisen ymmärryksen saavuttamiseksi. Aiheen käsitteleminen on kuitenkin omasta näkemyksestäni olennaista, jotta ymmärrämme monialaisen työskentelyn tärkeyden ja merkityksen.

Tietoa itsessään jo pelkästään käsitteenä, on vaikeaa ja melkein mahdotonta rajata tai kuvailla yhdellä sanalla. Itse koin jakavani jo varhaisnuoruudessa tiedon luokkiin, joka silloisen tietämykseni mukaan käsitteli ainoastaan kirja- tietoutta ja maalaisjärkeä. Ensimmäinen oli useammissa tapauksissa verbaalisesti vapautuneempi, kun taas jälkimmäisen kanssa vuorovaikutustilanteet jäivät pikemmin pyrkimyksen tasolle.

Länsimaisen tietoteorian mukaan todenmukaisuus on pääasiallinen tiedon ominaisuus. Mieleeni tulee välittömästi, muitakin hyvin paljon askarruttanut kysymys, *mutta mitä totuus on?* Tiivistettynä tietoteorian mukaan, totuus on ehdoton ja epäinhimillinen näkymä tietoon, minkä vuoksi tietoteoria onkin lähestynyt tietoa kognitiivisten eli tiedollisten toimintojen kannalta. Tämän lähestymistavan kautta olemme kuitenkin kykenemättömiä käsittelemään tietoisuuden suhteellisia, voimaperäisiä, sekä humanistisia piirteitä. Eksplisiittinen, ulkoinen tieto ilman hiljaisen tiedon syvää ymmärrystä, menettää nopeasti merkityksensä. Samalla tavalla kuin näen pelkkään markkinalliseen ulko-kuoreen keskittyvän tuotteen tai yrityksen olevan kykenemätön menestyk-

seen, mikäli taustalla ei ole arvomaailmaan perustuvaa arvollista todenmukaisuutta. Aineisto toteaaakin tiedolla olevan aktiivinen ja subjektiivinen luonne, jonka ehdollistaa sitoutuminen sekä usko, jotka ovat syvästi juurtuneet yksilön arvomaailmaan. Informaatiosta tulee tietoisuutta kun se tulkitaan yksilön ja hänen vaikuttamien uskomuksien ja sitoomuksien kautta.

Tiedon muodostuminen koostuu kolmesta elementistä; *SECI- mallista*, jossa hiljainen tieto muuttuu *eksplisiittiseksi*, *ulkoiseksi* tiedoksi; *Ba*:sta, jossa tieto muodostuu *tiedon jakamisesta*, eli niin *sanotusta ristipölytyksestä*; sekä tiedon *voimavaroista*, sekä tiedon *muodostumisen modifioinneista*. Itse tiedon muodostumisen prosessi nähdään näiden kolmen elementin välisenä, yksilön tasolta kasvavana, jopa organisaation rajat ylittävänä *spiraalina*. Spiraali tasapainoilee kahden ääripään välillä, joita ovat *järjestys ja kaaos, micro ja macro, osa ja kokonaisuus, mieli ja keho, hiljainen ja tietoinen, luova ja kontrolloitu*. Tietäminen on matka olemisesta tulemiseksi, jossa ylitettään rajat minuuden ja toisen, sisäisen ja ulkoisen, sekä menneisyyden ja nykyisyyden välillä.

Ohessa pyrin käsittelemään jokaisen tiedon muodostumisen vaiheen yksitellen, pyrkien soveltamaan vaiheita myös oman työskentelyn näkökulmasta.

## 8.1 Seci- Prosessi

Seci-prosessi käsittelee *hiljaisen* eli sisäisen, sekä *eksplisiittisen* eli ulkoisen tiedon vuorovaikutusta, joka jaetaan neljään osa-alueeseen.

**Sosialisointi**, jossa hiljainen tieto muuttuu toisen yksilön hiljaiseksi tietoisuudeksi.

Sosialisoinnissa uusi *hiljainen* tieto muuntautuu jaettujen kokemusten kautta, esimerkiksi yhteisestä asuinympäristöstä johtuvan vuorovaikutuksen kautta. Käytännön esimerkkejä *hiljaisen* tiedon siirtymisestä ovat esimerkiksi työharjoittelujaksot, jossa tietäminen muuntautuu olemassa olevan tiedon muuttuessa *eksplisiittiseksi* tekemisen kautta.

*Hiljaisen* tiedon siirtäminen *eksplisiittiseksi* tiedoksi voi tapahtua myös erinäisten työtilojen kautta, jossa yksilöille annetaan mahdollisuus tarkkailla niin sanotusti mestarin työskentelyä, ja täten luodaan *eksplisiittisen* tiedon omaksumisen tila, harjoitteiden ja tilanne demonstraatioiden avulla.

**Ulkoistaminen**, jossa hiljainen tieto muuntautuu ulkoiseksi tiedoksi.

*Hiljaisen* tiedon muuttuessa *eksplisiittiseksi* tiedoksi, tietoisuus kristallisoituu. Sitä pystytään jakamaan, ja siitä muodostuu perusta *uudelle tietoisuudelle*. Käytännön esimerkkinä tiedon ulkoistamisesta on esimerkiksi tuotekehitysprosessi, jossa *hiljainen* tieto ilmenee ulkoisena konkreettisen tuotteen muodossa metaforien, analogian eli yhdenmukaisuuden, sekä mallin muodossa.

**Yhdistyminen**, jossa ulkoinen tieto muuntautuu vaikutusten kautta uudenaikaiseksi ulkoiseksi tiedoksi.

Ulkoinen tiedonhaku tapahtuu organisaatiossa joko sisäisesti tai ulkoisesti, jonka jälkeen se mahdollisen editoinnin tai prosessoinnin jälkeen muodostuu uudenlaiseksi tietoisuudeksi, joka tämän jälkeen levitetään organisaation jäsenten keskuudessa. Muotoilijan näkökulmasta tätä yhdistymistä voidaan tarkkailla esimerkiksi benchmarkauksen osalta, jossa työskentely aloitetaan jo olemassa olevan tiedon kartoittamisella.

**Sisäistäminen**, jossa eksplisiittinen, ulkoinen tieto muuttuu hiljaiseksi tiedoksi.

Sisäistämistä voidaan kuvata myös yksinkertaisemmin ”*tekemällä oppimisella*”. Esimerkiksi yksilö sisäistää lukemaansa *kognitiivista* tietoa rikastuttamaan jo olemassa olevaa *hiljaisen* tietonsa perustaa. Tästä *modifioituneesta hiljaisesta* tiedosta tulee yksilön arvokas *voimavara*, joka voi aloittaa uuden tietoisuuden *spiraalin* muodostumisen ollessaan vuorovaikutuksessa toisten yksilöiden kanssa.

## 8.2 Ba

Tiedon luominen vaatii *kontekstisuutta*, eli *asiayhteyksiä*. *Ba*, on kontekstisuuden mahdollistava tila, jossa tiedon luomiseen vaadittavat olosuhteet toteutuvat. *Ba* on avain ja energia, ominaisuus ja paikka yksilön tiedolliselle *konverviolle*, eli muuntautumiselle sekä sen etenemiselle tietoisuuden spiraalissa. *Ba* ei tarkoita välttämättä fyysistä tilaa, vaan kyse on ajan ja paikan yhteydestä. *Ba:n kontekstisuus* on seurausta yksilöiden välisestä vuorovaikutuksesta, jotka tämän vuorovaikutuksen seurauksena luovat uutta tietoa. Tästä johtuen *Ba* on myös jatkuvassa muutoksen tilassa, ollen täysin riippuvainen siinä osallistuvien yksilöiden *omakohtaisesta kontekstisuudesta*. Sen lisäksi, että osallistuvat osapuolet muuttavat *Ba*- tilan kautta omaa tiedollista olemustaan, vaikuttavat he myös itse *Ba*- tilaan.

*Ba* koostuu neljästä eri tilasta; *originating*, *dialoguing*, *systemising* ja *exercising Ba*, jotka määräytyvät kahden ulottuvuuden vuorovaikutuksesta.

Ensimmäinen käsittelee vuorovaikutuksen suhdetta, tapahtuuko vuorovaikutus *yksilöllisesti vai kollektiivisesti*. Toinen ulottuvuus pitää sisällään tapaa jolla vuorovaikutus tapahtuu, onko kyse *fyysisestä vuorovaikutuksesta* vai tapahtuuko se jonkin *ulkoisen välineen kautta*, esimerkiksi sähköpostin.

**Originating**, alkunsa saava *Ba*, on yksilöllistä ja fyysistä vuorovaikutusta.

*Ba* on tässä tapauksessa tila, jossa yksilöt jakavat kokemuksiaan ja tunteitaan sekä henkisiä malleja ja esikuviaan. Tila on *eksistentiaalinen*, olemassa oleva tila, joka mahdollistaa ennen kaikkea fyysisen vuorovaikutuksen tuovien elementtien havainnollistamisen, kuten esimerkiksi tietoisuuden rajan itsensä ja muiden välillä, sympaattisuuden ja empaattisuuden kautta. Alkuunsa saavan *Ba:n* kautta ilmenee huolenpitoa, rakkautta, luottamusta ja sitoutumista, mikä on perusta tiedon muuntautumiselle yksilöiden välillä.

**Dialoguing**, vuorovaikutteinen *Ba*, on fyysistä ja kollektiivista vuorovaikutusta.

*Ba* on tässä tapauksessa tila, jossa yksilöiden henkiset mallit, esikuvat sekä taidot jaetaan, muuttaen ne artikulaation kautta selkeiksi käytännön malleiksi ja konsepteiksi. Vuorovaikutteinen *Ba*, on edeltävää *Ba*- muotoa itsetietoisempi. Valinta yksilöiden välillä jotka omaavat oikeanlaista spesifiä- eli erityistietoa sekä kapasiteettia, on olennaista kyseisen *Ba*- tilan tiedon luomisen hallinnassa.

**Systemising**, systeeminen *Ba*, on kollektiivista ja virtuaalista vuorovaikutusta.



*Ba* on tässä tapauksessa tila, jossa yhdistelmä olemassa olevaa *kognitiivista* tietoa jaetaan mutkattomasti suuremman kollektiivin tai organisaatio keskuudessa, esimerkiksi on-line työympäristön kautta.

*Exercising*, harjoitteellinen *Ba*, on yksilöllistä ja virtuaalista, näennäistä vuorovaikutusta, luoden *kontekstisuuden* tiedon sisäistämiseksi.

Tilassa on kyse reflektoinnista toiminnan kautta, kun taas esimerkiksi dialogiin perustuvassa *Ba*- tilassa reflektointi tapahtuu ajatuksen kautta.

## 8.3 Tiedon, tietämisen sekä tietoisuuden voimavarat

Tiedon rakentumisen voimavaroina pidetään niitä panoksia, tuloksia ja sovittelevia tekijöitä, jotka ilmenevät tiedon luomisen prosessissa. Esimerkiksi yksilöiden välille kehittynyt luottamus on tulosta tiedon luomisen prosessista, joka samalla vaikuttaa *Ba*:n toimintaan ja muokkaa tiedonluomisen prosessia.

*Tietoisuuden voimavarat* tulee rakentaa ja käyttää sisäisesti, jotta niiden todellinen arvo pystytään ymmärtämään. Koska kyseessä ovat tietoisuuden rakentamisen perusta, voimavarojen rakentamiseen, arviointiin ja hallintaan tulisi kiinnittää enemmän huomiota kuin mitä se on tällä hetkellä. Teoksessaan *Innovatiivinen Johtaminen*, Urpo Jalava toteaa organisaation arvomaailman ymmärtämisen olevan olennainen elementti innovatiiviselle johtamiselle, jossa päämäärää esitellään ryhmän edustajille heidän arvomaailmaan vaikut-

tavalla tarinalla. Mutta miten organisaation jäsenten arvomaailma on tunnistettavissa, tai kuinka moni yksilö edes osaa kiteyttää arvomaailmaansa vaikuttavat tekijät?

Ymmärtääksemme voimavarojen synnyn, aineistossa voimavarat on kategorisoitu neljään eri ryhmään: *Empiirisiin*, eli kokemus- peräisiin voimavaroihin, *konseptualistisiin*, eli käsitteellisiin voimavaroihin, *systemaattisen tiedon* voimavaroihin ja *toistuviin*, rutiininomaisen tiedon voimavaroihin.

### Kokemusperäiset voimavarat

Koostuvat jaetusta hiljaisesta tiedosta, joka on sisäistetty käytännön kokemusten kautta niin organisaation sisäisten kuin ulkoisten tekijöiden kanssa käydyn vuorovaikutuksen kautta.

Voimavarat voivat perustua niin *tunteisiin*, kuten rakkauteen ja huolenpitoon, *fyysisiin ilmauksiin*, kuten kasvojen ilmeisiin tai eleisiin, kuin myös *olemassa olon aistimuksiin* kuten jännittyneisyyteen ja innokkuuteen. Koska kyseessä on yksilön hiljainen tieto, on voimavaroja kuitenkin vaikea arvioida ja organisatioiden onkin rakennettava voimavaransa itse, omien kokemuksien perusteella.

### Käsitteelliset Voimavarat

Koostuvat *eksplisiittisestä* tiedosta, joka artikuloidaan kuvien, symboleiden ja kielen kautta. Tavaramerkin pääoma, joka havaitaan asiakkaiden kautta, sekä samalla design, jota me muotoilijoina tuotamme, on yksi esimerkki käsitteellisistä voimavaroista.

Vaikkakin käsitteisiin tarttuminen on kokemusperäisiä voimavaroja helpompaa, on kuitenkin haastavaa saada kiinni niistä havainnoista, jota organisaatio



jäsenet tai asiakkaat muodostavat esimerkiksi reflektoinnin kautta *hiljaiseksi* tiedoksi.

### Systemaattisen tiedon Voimavarat

Koostuvat niistä *systemaattisista* ja *pakatuista eksplisiittisistä* tiedoista, joita on esimerkiksi tuotemääräyksissä, manuaaleissa ja kirjallisissa dokumentoinneissa. Systemaattisen tiedon voimavarat koostuvat myös omistajuuteen liittyvistä lisensseistä ja patenteista, ollen näin kaikkein näkyvimpiä voimavaroja.

### Toistuvat, rutiininomaisen tiedon voimavarat

Koostuvat niistä *hiljaisista* tiedoista, jotka sisäistämisen seurauksena ilmenevät organisaation arkipäivän askareiden, yleisen *tieto- taidon* ja organisaation muodostaman kulttuurin kautta. *Toistuvan, rutiininomaisen* tiedon muodostamiseksi auttavat esimerkiksi tausta "tarinat" sekä tausta "tekijät".

Edellä mainitut voimavarat ovat tiedon muodostamisen prosessin perusta, jonka päälle tieto rakennetaan, ja johon tarvittaessa tukeudutaan. Jotta voimavarojen hallinta ja hyödyntäminen olisi mahdollisimman efektiivistä, on voimavaroja kartoitettava. Huomioon on otettava kuitenkin voimavarojen *dynaamisuus*, minkä johdosta olemassa olevista voimavaroista voidaan muodostaa uusia voimavaroja.

Aineiston perusteella, voidaan kuitenkin todeta, että uusien voimavarojen muodostumisen edellytys vaatii mahdollisuutta, tilaa, jota tässä tapauksessa oma konseptini. Vasta tilan luomisen kautta voidaan olettaa voimavarojen juurtuvan organisaatioon ja ollen näin osaa uutta hiljaista tietoa.

### Tiivistettynä;

Voimassa olevien *tiedon voimavarojen kautta* organisaation luo uutta tietoa *Ba-* tilassa *SECI- prosessin kautta*, jonka jälkeen muodostunut tieto sisäistetään uudeksi organisaation tiedoksi, ollen täten tietoperusta uudelle tiedon muodostumisen *spiraalille*.

Mutta miten tätä kaikkea tiedon muodostumista/yhdistymistä/ilmene- mistä/tallentumista voidaan tai kyetään hallitsemaan? Yksilön arvaamatto- muutta emme voi kontrolloida, mutta organisaation tasolla voimme pyrkiä mahdollisimman, kaikkia osapuolia miellyttävään tulokseen, joka tukee täten myös organisaation toimintaa ja sitä kautta sen menestymistä. Aineiston mu- kaan hallinta ei perustu konkreettisuuteen, vaan kyse on organisaation toimi- joiden, tiedon luojien ohjaamisesta ja tälle luomiselle suotuisimman tilan luo- misesta.

Roolillisesti tärkeä toiminta, tässä tapauksessa johtamisvastuu on lineaarior- ganisaatioiden osalla esimerkiksi oppilasyhdistyksellä, tai yrityksessä yksiköi- den päälliköillä, jotka toimivat linkkinä johtoportaan ja "tekijöiden" välillä. Joh- tajuutta ei tule lähestyä alaspäin suuntautuvana, vaan käsitettävä johtajuuden olevan vuorovaikutteista, jossa optimaalisin palaute tulee toiminnallisten yk- silöiden, vuorovaikutteisen kokemuseräisen tiedon kautta.

Johtajat, *luovat vision*, kannustavat *voimavarojen jakamiseen*, suovat *ba:n* to- teutumisen ja *energisoinnin* ja edesauttavat tiedon muodostumisen- *spiraalin jatkuvan muodostumisen*.

## 8.4 Käytännön epistemologia

Kuten toin esille jo aiemmin, tietoa ja sen muodostumista on mahdotonta käsitellä yksipuolisesti. Kuten aiemmin on todettu, jo pelkästään ihmisyyys, luonteenomainen yksilöllisyys ja persoonallisuus kertovat mahdollisuudesta eriäviin näkökulmiin ja mielipiteisiin. Kuten myös tieto, emme myöskään voi sisäistää uusia, "oikeita" toiminta- ja käytäntömalleja ilman ymmärtämättä niitä.

Eräät *SECI- mallin* kyseenalaistajat ovat Scott Cook ja John Brown (Maija-Leena Huotari, Peter Lindström, Tieto ja Tietäminen organisaatiossa (Cook, Scott D.N. & Brown, John Steely (1999) Briding Epistemologies: the generative dance between organizational knowl- edge and organizational knowing (organizational science, 10 (4):381-400))

, joiden väitöksen mukaan *hiljaisen* ja *eksplisiittisen* tiedon välillä ei tapahdu muuntumista, vaan ne ovat toisiaan täydentäviä, säilyttäen kuitenkin uuden tiedon luomisen kannalta alkuperäisen muotonsa. Tietojohtamista ja sitä kautta organisaatiollista tietoa teorisoivaa ajattelua on heidän mukaansa toteutettu tähän mennessä *omistamisen epistemologian*, eli omistamisen tietoteorian varassa, joka siten heidän mukaansa ”*korostaa eksplisiittistä tietoa hiljaisen tiedon kustannuksella*”.

*Eksplisiittisen* ja *hiljaisen* tiedon olemus yhden tiedon eri varianttisuudesta, johtaa Cookin ja Brownin mukaan siihen ettemme pysty täysin arvioimaan sekä tukemaan työryhmien ja yksilöiden osaamista organisaatiossa. Organisaatiossa tapahtuvan työnteon erilaisilla tiedoilla on kaikilla oma roolinsa ja merkityksensä. Olemassa olevan tiedon lisäksi tarvitsemme myös *taitoa*, mikä liittyy *käytännön epistemologiaan*. Yksilön omistuksessa oleva tieto muuttuu käytännön toiminnan kautta tietämiseksi. Savonian OIS- ajattelun

kannalta, juuri kyseinen ymmärrettävyys on edellytys sen toteutumiselle. Ymmärrys, joka johtaa sitä kautta toisen tekemän työn arvostamiseksi, opintolinjasta huolimatta.

Käytännön epistemologiassa, jossa kyse on pikemmin tietämisestä kuin tiedosta, Cook ja Brown lainaavat Vickers-Kochin ajatusta siitä, että jokaisella ryhmällä on myös oma tapansa tietää (has not only its own set body of knowledge, but its own ways of knowing). Cook ja Brown esittävät käytännön epistemologiassa esille viisi keskeistä asiaa, jota seuraavaksi rinnastan myös OIS-ajattelun toteutumiseen Savoniassa.

### Itse Käytäntö; Practise

Cook ja Brown pitävät käytäntöä koordinoituina toimintoina, jotka ohjaavat yksilön ja ryhmän työntekoa. Käytäntö tulee ymmärtää toiminnaksi, joka on saanut vaikutteensa tiettyssä kontekstissa muodostetuista käsityksistä, eikä sitä tule samaistaa esimerkiksi käyttäytymisen kanssa.

Tekemääni kyselyyni viitaten, yli puolet vastaajista ei kyennyt vastaamaan siihen, mitä OIS- ajattelu heille merkitsee, perustuen useasti siihen etteivät he tienneet mitä se edes tarkoittaa. Ei ole siis johdonmukaista olettaa opiskelijoiden käyttäytyvän omatoimisesti OIS- ajattelun mukaisesti, kun he eivät tunne käytännön mallia.

### Tiedon ja Tietämisen ero sekä fyysinen interaktio; (The distinction between knowledge and knowing, and interaction with the world)

Cookin ja Brown kiteyttävät tietämisen *toiminnan aspektiksi*, jossa tiedon käyttäminen käy mahdolliseksi. Tietäminen on *dynaamista, konkreettista ja suhteellista, osa toimintaa*. Näitä toiminnan tiloja ovat kaikki ne lukuisat vuorovai-

kutustilanteet joita käymme läpi niin koulussa kuin koulun ulkopuolella sosiaalisen ja fyysisen maailman kanssa. Näissä tilanteissa tieto pitää sisällään ohjeistusta sekä sääntöjä, ohjeistaen käyttäytymistä kunkin vuorovaikutustilanteen mukaisesti. Jotta tietäminen olisi mahdollisimman hedelmällistä ja rakentavaa, on meidän altistettava itsemme yhä useammin tilanteisiin, jossa olemme vuorovaikutuksessa muiden yksilöiden, sekä muun organisaation kanssa. OIS-ajattelun innovaation kannalta tietäminen ilmenee eritoten monialaisten projektien toiminnan ja ristipölytyksen kautta, jota on toteutettu jo kauan ennen OIS-ajattelun lanseeraamista. Tietäminen ei kuitenkaan ole täydellistä, ellei se saa osakseen arvostusta, tarkoittaen täten osallistuvien yksilöiden ymmärtävän toistensa tiedot ja niistä seuraavan tietämyksen.

### Tuottava tutkiminen; Productive inquiry

Amerikkalainen pragmatisti John Dewey toteaa tämän niin sanotun tuottavan tutkimisen olevan tärkeintä mitä tietämisen yhteydessä tiedon avulla voidaan harjoittaa, mikä tarkoittaa ongelman tai kysymyksen aktiivista pohtimista kuin myös vastauksen ja ratkaisun hankkimista, tehdäksemme sitä mitä haluamme. Tieto ei ole vain tutkimukseen käytetty panos, vaan se voi olla myös tutkimuksen yksi lopputulos, eli tuotos. Opinnäytetyö, tai oikeammin tarkasteltuna jokainen läpi käymämme projekti on tutkimusprosessi, jonka seurauksena saavutamme johtopäätösten kautta uutta tietoa.

### Dynaaminen affordanssi; dynamic affordance

*Dynaamisella affordanssilla* tarkoitetaan toimintaympäristön tarjoamia vihteitä, toisin sanoen *hiljaista* tietoa siitä, miten esimerkiksi joitakin esinettä tai tuotetta käytetään. Cookin ja Brownin mukaan *dynaaminen affordanssi* avaa sen piirin, tilan, jossa tietäminen tapahtuu.

*Dynaaminen affordanssi* on vertailtavissa muotoilun osalla esimerkiksi tuotemuotoiluun ja käyttöliittymä suunnitteluun. Cookin ja Brownin mukaan esimerkiksi ovenkahva *affordoi* oven avaamisen, tai saven muokattavuus ei ole varsinaisesti sen ominaisuus, vaan savi saa tämän käsittelymme tuloksena. Oheinen oletus ilmenee heidän mukaansa myös työryhmien jäsenten keskuudessa, jotka siten ovat aikaansaavia vasta ollessaan *dynaamisessa vaikutussuhteessa* keskenään. Täten Cook ja Brown ilmentävät tavallaan aiemmin Nonakan käsittelemää ristipölytystä ja siitä seuraava tiedon muodostumista.

Cookin ja Brownin erityinen kiinnostuksen kohde on kuitenkin organisaation tai ryhmän *omistaman tiedon muoto, genre*, joka edustaa *hiljaista* tietoa. Olennaisia organisaation genreen vaikuttavia merkityksiä ovat fyysisiin objekteihin ja sosiaalisiin toimintaan sidotut merkitykset, jotka muuntuvat ryhmän työn myötä ja sen aikana, luoden ryhmän tietämiselle ja toiminnalle oman konstruktio- ja tulkintakehikon. Tätä oheista genreä en ainakaan itse ole todennut vielä Savoniassa olevan, mistä herääkin kysymys mitä on OIS- genre?

Cookin ja Brownin artikkelin ydin on *omistamisen ja käytännön epistemologina yhdistämisessä*, joka muodostaa tiedon toiminnallisen tietämisen piirin, avaten ymmärryksen siitä, mitä oikeasti voimme tehdä ja tietää. Organisaation tasolla tiedon ja tietämisen väline, interaktiivinen uusi luova suhde kuvataan *generatiiviseksi, eli tuottavaksi*, tanssiksi, joka on organisaation innovaatioiden lähde.

Muotoilijan näkökulmasta Cookin ja Brownin teoria on nähtävissä eräänlaisen itsestäänselvyytenä rinnastettuna tuotekehitys- prosessiin, jossa monialainen ryhmä työskentelee vuorovaikutussuhteessa yhden vision eteen. Ehkä juuri kyseenomaisesta syystä myös ymmärrys OIS- ajattelun merkityksestä ja toiminnan merkityksestä on helpompi sisäistää, muotoilijat kun yleisestikin ovat yksi osa monialaista organisaatiota. OIS- ajattelun kannalta kumpakaan

edellä kuvattua teoriaa ei ole syytä sivuuttaa, vaan näen sen olevan teorioiden summa.

Jotta OIS- ajattelu voidaan toteuttaa halutulla tavalla, on lähdettävä yksilön tasolta. Vaikkakin yksilön käsitys minuudesta on koko iän kestävä prosessi, on prosessin tiedostaminen kuitenkin välttämättömyys, eritoten tasapainoisen kehityksen kannalta. Henkilökohtainen *Ba*, sekä tietoisuus omista arvoista, päämääristä, taidoista on pohja jolta yksilö pystyy kehittämään minuuttaan niin ammatillisesti kuin myös persoonana. Heikkouksien havainnointi ja ymmärrys niiden syy- seuraus suhteista on olennaista oman itsetunnon, arvon ja myös muiden henkilöiden arvon ymmärtämisessä, ollen täten suorassa vaikutuksessa vuorovaikutussuhteissa toimimiseen.

Kun henkilökohtainen *Ba*- tila on saavutettu, joka siis tapahtuu jokaisen kohdalla tietoisena tai tiedostamattomana, näen *Seci*- mallin toteutuvan OIS- ajattelun kannalta nimenomaan yksiköiden sisäisesti, homogeenisen organisaation tasolla, jossa ristipölytys on seuraus vuorovaikutustilanteista, jotka käydään tunneilla, tauoilla, tai sisäisissä projekteissa.

Vaikkakin *Seci*- malli todentuu myös monialaisissa työryhmissä, soveltuu OIS- ajattelun tämän hetkiseen tilanteeseen Cookin ja Brownin teoria omistamisen ja käytännön epistemologian yhdistämisestä. Monialaisissa projekteissa tulee aina olemaan tilanteeseen sidonnaista tiedon ja tietämisen muutosta. Yksilö tai ammattiryhmä, joka omaa hiljaista tietoa jossakin projektissa, voikin olla eksplisiittisen tiedon omaava toisessa, varsinaisesta asiantuntijuudesta tai käytännöstä puhumattakaan. Huotar in ja Lindströmin katsauksen mukaan Cook ja Brown näkevät mallissaan vielä paljon pohdittavaa. Yhtenä esimerkkinä miten organisaation ydinkompetenssia saadaan luotua ja synnytettyä toisille ryhmille ja organisaatioille, johon itse näen juurikin yhtenä mielikuvallisen ratkaisuna konseptini ominaisuudet sekä käytettävyyden.

Se, mitä pohjimmiltaan IdeaBoothissa tapahtuu, on juurikin näiden teorioiden toteutumista. Luomme tietoa niin yksilönä kuin myös ryhmänä, sekä jaamme sitä, ei vaan oman organisaatiomme vaan myös ulkopuolisten ryhmien kesken.

## 9. Mitä tästä opimme?

Painotus monialaisen yhteistyön merkityksestä ei missään nimessä sisällä itsessään uutuusarvoa. Opinnäytetyöni tarkoituksena onkin ehkä pikemmin ollut tuoda tietoisuuteen, mitkä ovat ne todelliset taustalla vaikuttavat tekijät. Tarkoitus ei ole luoda ulkoisesti toimiva työilmapiiri, vaan kyse on teoreettisesta tiedon luomisesta, oppimisesta.

Opinnäytetyön tavoite onkin ennen kaikkea osoittaa yhteistyön merkitys oman ammatillisen profiilin muodostumisen kannalta. Jotta pystymme oppimaan enemmän, meidän on altistettava itsemme vuorovaikutustilanteisiin. Mitä haastavampi tilanne, sitä suuremmat vaikutukset sillä on oman tiedon ja minuuden kehittymiseen.

## 9.1 Mitä minä tästä opin?

Opinnäytetyöni prosessi sisälsi paljon käänteitä, erityisesti materiaalin kartoittamisen suhteen. Inhimillisyyden valitseminen vallitsevaksi teemaksi, teki aineiston rajaamisen haastavaksi. Jokaisesta käsitellystä teemasta olisi voinut tehdä opinnäytetyön jo itseltäänkin. Siitä huolimatta koin itse oppineeni hyvinkin paljon prosessin aikana. Erityisesti tiedon luomisen ”tiedostamaton” merkitys jokapäiväisessä elämässämme, oli ainakin itselleni erittäin avartavaa. Suhtautuminen vuorovaikutustilanteisiin on saanut täysin uudenlaisen perspektiivin. Reflektoinit organisaation toimivuuteen auttoi ymmärtämään paremmin tilanteita, joissa on itse joutunut kyseenalaistamaan epäselviä toimintamalleja.

Aiheen haastavuudesta huolimatta, koin itse suurimmat haasteet konseptin visualisoinnin osalla. Visualisointi tapaani muutin jatkuvasti, ollen kuitenkin yhä tyytymätön tämänhetkiseenkin lopputulokseen. Kyse ei kuitenkaan ollut niinkään ajasta, vaan mielikuvasta. Pyrkiessäni pakonomaisesti visualisoimaan konseptin tilaa, ymmärrsin vasta nyt, että oikeastaan tila on vain tyhjä paperi. Tila muodostuu käyttäjistä, tiedosta, joko pysyvästi tai hetkellisesti. Visuaalisuus on vain kuvaus vuorovaikutuksesta.

## Lähteet:

### Kirjallisuus:

- Luovuuden Lumo, - Kokemuksia Projektioppimisesta,
- Toimittaneet: Sinikka Ruohonen ja Leena Mäkelä- Marttinen, Kymenlaakson ammattikorkeakoulu, 2006
- Innovatiivisuuden Johtaminen, Tuula Anttola ja Jukka Pohjola, Edita Publishing Oy, 2006
- Innovatiiviseen Projektijohtamiseen, Urpo Jalava ja Petri Virtanen, Tammi, 2000

### Sähköiset lähteet:

- Maija-Leena Huotari & Peter Lindström Tieto ja tietäminen organisaatiossa: Kahden epistemologian yhdistäminen uuden tiedon luomisen malliksi, 2002 (Löydettävissä: [www.doria.fi](http://www.doria.fi), Kansalliskirjasto, Elektra, Informaatiotutkimus)
- Elsevier, Long range planning 33, 2000, SECI, Ba and Leadership: SECI, Ba and Leadership: a Unified Model of Dynamic Knowledge Creation, Ikujiro Nonaka, Ryoko Toyama and Noboru Konno (Löydettävissä: <http://www.ai.wu.ac.at/~kaiser/literatur/nonaka-seci-ba-leadership.pdf>)
- Tekes katsaus 233, Avoin Innovaatio Suomessa, 2008 (Löydettävissä: [www.tekes.fi/fi/document/42950/avoin\\_innovaatio\\_pdf](http://www.tekes.fi/fi/document/42950/avoin_innovaatio_pdf))
- Sosiaalinen media oppimisen ja opetuksen välineenä, osio, (Löydettävissä: [http://opettajatv.yle.fi/kurssit/Sosiaalinen\\_media\\_oppimisen\\_ja\\_opetuksen\\_valineena\\_osio6\\_autenttisuus\\_mita](http://opettajatv.yle.fi/kurssit/Sosiaalinen_media_oppimisen_ja_opetuksen_valineena_osio6_autenttisuus_mita))
- RSA, animate, "The surprising truth about what motivates us", (Löydettävissä: <http://www.youtube.com/watch?v=u6XAPnuFjJc>, <http://www.thersa.org/events/rसानimate>)
- HS, Kotimaa, "Opetukseen halutaan avoimuutta", 16.1.2013 (Löydettävissä: <http://www.hs.fi/paivanlehti/kotimaa/Opetukseen+halutaan+avoimuutta/a1358228335571?src=haku&ref=arkisto%2F>)
- Laurea AMK, LbD- opas, 2011 (Löydettävissä: [http://www.laurea.fi/fi/tutkimus\\_ja\\_kehitys/julkaisut/Erilliset\\_julkaisut/Documents/LbD\\_opas\\_08072011\\_FI\\_lowres.pdf](http://www.laurea.fi/fi/tutkimus_ja_kehitys/julkaisut/Erilliset_julkaisut/Documents/LbD_opas_08072011_FI_lowres.pdf))
- TAMK, AMK- ja ammatillisen koulutuksen tutkimuspäivät, Arvot muutoksessa, Kohtaaminen; opettajuuden ydin, Jari Wihersaari 2012 (Löydettävissä: [http://www.laurea.fi/fi/tutkimus\\_ja\\_kehitys/julkaisut/Erilliset\\_julkaisut/Documents/LbD\\_opas\\_08072011\\_FI\\_lowres.pdf](http://www.laurea.fi/fi/tutkimus_ja_kehitys/julkaisut/Erilliset_julkaisut/Documents/LbD_opas_08072011_FI_lowres.pdf))

# Create new

